

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ**

**PAULA TALITA COZERO**

**A ASTÚCIA EMPRESARIAL E A FALÁCIA DA NEUTRALIDADE:  
CONSTRUÇÕES IDEOLÓGICAS DA GESTÃO DE EMPRESAS SOBRE O DIREITO  
DO TRABALHO**

**CURITIBA**

**2014**

**PAULA TALITA COZERO**

**A ASTÚCIA EMPRESARIAL E A FALÁCIA DA NEUTRALIDADE:  
CONTRUÇÕES IDEOLÓGICAS DA GESTÃO DE EMPRESAS SOBRE O DIREITO  
DO TRABALHO**

**Dissertação apresentada como requisito  
parcial à obtenção do grau de Mestre em  
Direito no Programa de Pós-Graduação em  
Direito, Setor de Ciências Jurídicas,  
Universidade Federal do Paraná.**

**Orientador: Prof. Dr. Wilson Ramos Filho**

**CURITIBA**

**2014**

**Paula Talita Cozero**

**A ASTÚCIA EMPRESARIAL E A FALÁCIA DA NEUTRALIDADE:  
CONSTRUÇÕES IDEOLÓGICAS DA GESTÃO DE EMPRESAS SOBRE O DIREITO  
DO TRABALHO**

**Dissertação apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre em  
Direito no Programa de Pós-Graduação em Direito, Setor de Ciências Jurídicas,  
Universidade Federal do Paraná.**

**BANCA EXAMINADORA:**

**Orientador:** \_\_\_\_\_

Professor Doutor Wilson Ramos Filho  
Universidade Federal do Paraná

**Membro:** \_\_\_\_\_

Professora Doutora Aldacy Rachid Coutinho  
Universidade Federal do Paraná

**Membro:** \_\_\_\_\_

Professora Doutora Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva  
Universidade Federal do Rio de Janeiro

**Membro:** \_\_\_\_\_

Professora Doutora Thereza Cristina Gosdal  
Universidade Federal do Paraná

**Curitiba, 13 de março de 2014.**

*Esta pesquisa é dedicada  
às trabalhadoras e aos trabalhadores que sofrem, cotidianamente,  
a exploração e a opressão que o sistema vigente inflige, mas  
que, sobretudo, contra os mandos e desmandos dele, das mais diversas formas, lutam.*

## AGRADECIMENTOS

*Estou preso à vida e olho meus companheiros  
Estão taciturnos, mas nutrem grandes esperanças.  
Entre eles, considere a enorme realidade.  
O presente é tão grande, não nos afastemos.  
Não nos afastemos muito, vamos de mãos dadas.  
(Carlos Drummond de Andrade, poema “Mãos dadas”)*

Nas construções coletivas nos fazemos, nos conhecemos e nos reconhecemos – “um galo sozinho não tece uma manhã”, como disse João Cabral de Mello Neto. Cada passo dado neste trabalho tem um tanto de todas e todos que participaram da minha caminhada. A estas e estes cúmplices, companheiras e companheiros de vida, toda a minha gratidão.

Estes agradecimentos correm vários riscos: o de não expressar com precisão alguns sentimentos, o de não ser suficiente para explicar a importância de certas pessoas e, inclusive, o de esquecer alguém. Mas aí vão eles, com todo o carinho:

Agradeço à minha mãe, Anésia, por todas as suas lutas, que são muito minhas. Obrigada por cada detalhe. Por esse relacionamento que é especial, não só por ser entre mãe e filha, mas por ser entre duas pessoas que se encontraram no cotidiano, que se reconheceram em muitas angústias, dúvidas, realizações, alegrias... A você, que compreende na carne as implicações de ser mulher e trabalhadora nesta sociedade patriarcal e capitalista, todo o meu respeito, admiração e amor incondicional.

Ao Thiago e ao Heitor. Irmãos. Que constantemente me fazem redescobrir o amor fraterno nas nossas diferenças e semelhanças. Pela cumplicidade que vem de partilharmos tanto, pela felicidade de poder dividir e somar tanto, por me ajudarem – tanto – a entender melhor quem sou.

Às amigas e aos amigos que dão sustento e sentido à caminhada:

Àquelas com quem compartilho o lar: à Paula, por toda a vivacidade, energia e intensidade – é maravilhoso termos nos reencontrado nestas terras curitibanas. À Tchenna, por toda a doçura, leveza e força. E à Feia, claro... Valeu demais pela compreensão, por compartilhar o dia-a-dia, pelo aconchego que é dividir o cotidiano com vocês.

Aos que estão há anos e anos juntos comigo – aos de Amparo e adjacências. Ao Tomás, companheiro de tantas idas e vindas, de tantas reviravoltas, que, em meio às mudanças, permanece – de uma forma fascinantemente especial. À Joice, com quem dividi tanto. Priscilla, Tchailow, companheirona. Ju Galli, sempre querida. À Neusa. À Patrícia, Fábio, Alícia e, agora, Arthur. À Regina, que me abrigou em São Paulo. À Rose, Paulo, Denise, Letícia...

Às amigadas que brotaram em Franca – as sementes que deram árvores com as raízes mais profundas, as flores mais coloridas e os frutos mais saborosos que se pode pensar. Monique, presente sempre. Babaçu, mil trutas, mil tretas – meu yang. Mamona. Thais. Preta – com a Marina que vem vindo. Nando. Dri. Plínio, companheiro da vida paulistana. Ramiro. Giovana Djúnior...

Àquele pessoal gente boa que surgiu em Franca e que, vira e mexe, se faz presente: Samara, Nádia, Carlinha Piti – tão querida, Popotinha, Biroasca, Gabi, Tony, Wagner, Beto, Jaqueline... E a outros, queridos, que vieram de outros cantos: Maieça, Talonge, Capado...

À UNESP, *campus* Franca, um agradecimento especial. Foi lá – entre ocupações, formações em assentamentos, disputas para o Centro Acadêmico, reuniões do Núcleo de Estudos de Direito Alternativo (NEDA), vivências possíveis pela proximidade com o Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra (MST) – que as sementes de indignação e, mais do que isso, de luta, se fortaleceram.

Da vida de Campinas, à Mi e à Vivi um agradecimento cheio de saudades. À Helena. Ao Assad. Às Promotoras Legais Populares Cida da Terra, à Magali.

À Consulta Popular – espaço de encontro, de formação, de organização – que me acolheu em Campinas e em São Paulo, com tantas companheiras e tantos companheiros de antes e depois: Nália, Néli, Juanita, Tati, Yasmim, Padreco, Jatobá, Felps, Lella, Maíra etc... Com um agradecimento especial às companheiras do setor de mulheres – por uma revolução socialista e feminista!

Agora, já se achegando ao Paraná. A esta gente boa que me deu guarida com todo o carinho, fazendo de Curitiba um lugar também cheio de calor e mostrando que no Paraná também tem samba e festerê. Aos que tornaram os dias e as noites mais felizes, entre reuniões e curtições, chás e cerveja, carne-de-onça e pinhão, capoeira e maracatu.

À Brenda, querida, que deixou tantas saudades. À Ana Brollo, pela acolhida. À Liliam. À Jackeline, que foi pernambucar. À Mari Diva. À Poliana e ao Sangion. Ao Rique.

Às companheiras e companheiros da Consulta do Paraná. Fundamentais desde o início: Ednúbia – sempre admirável, Pedro Carrano, Pazello, Boing, Hellen, Lucas, Elô, Tchenna, Naiara – queridona, Rubens, Tóia, Maria, Carol Pacheco, Robson, Carol Goetten, Luzia, Leonel, Andréa, Bruna, Tchella, Igão, Iara... Ao Pazello, à Elô, à Nai e à Tchenna um agradecimento especial pelas correções e pelos pitacos neste trabalho.

À Terra de Direitos: Frigo, Fernando, Larica, Tuco, Júlia, Ana Brollo, Edi, Lu, Érina, André, Leandro, Bernadete, Sara, Naiara, Tchenna, Isabella, Jana, Thiago Hoshino. Jackie e Anderson da Plataforma Dhesca. Aprendi tanto com vocês neste imprescindível trabalho militante de advocacia popular. Meu terno e carinhoso obrigado. Ao Sindiquímica/PR – Fier, Castellano... – que contribuiu muito na minha percepção sobre as artimanhas dos métodos de gestão de empresas e suas implicações negativas para a organização dos trabalhadores.

Às Promotoras Legais Populares de Curitiba. Provavelmente, a coisa mais bonita destes tempos curitibanos foi ver este projeto nascer e se concretizar. Fran, Edi, Naiara, Marina, Anninha, Liliam, Jackie, Vanda, Andrea, Kamila, Tainá, Hannah, Jana, Cléa, Isabella, Andressa, Danuska, Dindi, Camila Mafioletti, Maine, Lu, Cris, Dani, Luana, Tchenna, Anna Galeb, Cristine, Betina, Lara, Stephanie, Cibebe, Liliane, Rafinha e tantas outras... Obrigada pelas vivências emocionantes, por poder compartilhar deste desafio de construir um projeto feminista e popular.

Ao Instituto de Pesquisa, Direitos e Movimentos Sociais (IPDMS), que, dando seus primeiros passos, já possibilitou diversas reflexões e vivências, e que promete muito.

Aos colegas do mestrado e do doutorado, pelas trocas de ideias, experiências. Ao João Capelotti, que me deu um precioso apoio no processo seletivo e na mudança à Curitiba. Aos professores e funcionários do Programa de Pós-graduação em Direito da UFPR.

Ao Grupo de Pesquisa Trabalho e Regulação no Estado Constitucional e ao Grupo de Pesquisa Trabalho Vivo, pelos importantes diálogos.

Ao Professor Xixo, pela orientação desta pesquisa. Obrigada pelo acompanhamento desde o início e pela confiança – foram dois anos muito proveitosos!

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), pelo financiamento deste estudo, imprescindível para garantir a dedicação necessária.

Enfim, a todos aqueles que contribuíram não só para a construção deste trabalho, mas, sobretudo, aos que contribuem na construção do que eu estou sendo – em um turbilhão de alegrias, feridas e memórias...

*No me gaste las palabras  
no cambie el significado  
mire que lo que yo quiero  
lo tengo bastante claro*

*si usted habla de progreso  
nada más que por hablar  
mire que todos sabemos  
que adelante no es atrás*

*si está contra la violencia  
pero nos apunta bien  
si la violencia va y vuelve  
no se me queje después*

*si usted pide garantías  
sólo para su corral  
mire que el pueblo conoce  
lo que hay que garantizar*

*no me gaste las palabras  
no cambie el significado  
mire que lo que yo quiero  
lo tengo bastante claro*

*si habla de paz pero tiene  
costumbre de torturar  
mire que hay para ese vicio  
una cura radical*

*si escribe reforma agraria  
pero sólo en el papel  
mire que si el pueblo avanza  
la tierra viene con él*

*si está entregando el país  
y habla de soberanía  
quién va a dudar que usted es  
soberana porquería*

*no me gaste las palabras  
no cambie el significado  
mire que lo que yo quiero  
lo tengo bastante claro*

*no me ensucie las palabras  
no les quite su sabor  
y límpiase bien la boca  
si dice revolución.*

*(Mario Benedetti)*

Ou, como diz o provérbio africano:

*“Até que os leões passem a contar suas próprias histórias,  
as narrativas de caça continuarão glorificando o caçador.”*



**COZERO, Paula Talita. A astúcia empresarial e a falácia da neutralidade: construções ideológicas da gestão de empresas sobre o direito do trabalho. 2014. 148 fl. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2014.**

## **RESUMO**

A dimensão ideológica da dominação capitalista exerce uma função essencial para a construção da hegemonia do sistema vigente. Os mecanismos de controle dos processos produtivos e de organização do trabalho, para além de visar um aumento da produção, são também mecanismos de difusão de ideias e de transmissão de valores. O empresariado, fração importante da classe dominante, utiliza-se do discurso ligado à gestão de empresas para legitimar sua visão de mundo. Esta pesquisa analisa o discurso empresarial presente em uma importante revista de negócios do país no tocante à regulamentação das relações trabalhistas, explicitando quais argumentos utiliza ao defender a precarização das relações de trabalho e desvelando os interesses subjacentes sob a aparente neutralidade sobre a qual esse discurso se fundamenta. A partir do debate acerca do caráter ambivalente do direito do trabalho, discute as possibilidades e os limites de construção de resistências às pressões precarizadoras. Realiza-se, ainda, uma análise da reciprocidade entre os argumentos empresariais e aqueles utilizados pelos juristas ligados aos interesses do empresariado ao defender a precarização, explicitando que, em uma análise mais profunda, tais argumentos visam garantir maior poder aos empregadores em detrimento dos direitos dos trabalhadores. Por fim, é enfatizada a necessidade de construção de uma contra-hegemonia, que explicita o caráter antagônico dos interesses em jogo, visando uma modernização das regulamentações trabalhistas que envolva a concretização de novos direitos aos trabalhadores e permita avanços na correlação de forças em favor da classe trabalhadora.

**Palavras-chave:** ideologia. gestão empresarial. direito do trabalho. reestruturação produtiva. precarização.

## RESUMEN

La dimensión ideológica de la dominación capitalista desempeña un papel clave para la construcción de la hegemonía del sistema actual. Los mecanismos de control de los procesos de producción y organización del trabajo, además de buscar un aumento en la producción, son también mecanismos de difusión de ideas y transmisión de valores. Los empresarios, una fracción importante de la clase dominante, utilizan el discurso vinculado a la gestión empresarial para legitimar su visión de mundo. Esta investigación, analiza el discurso de los empresarios presente en una importante revista de negocios en el país sobre la regulación de las relaciones laborales, haciendo explícito que argumentos hace uso para defender la precariedad de las relaciones de trabajo y los intereses subyacentes bajo la aparente neutralidad que se basa ese discurso. Desde lo debate sobre el carácter ambivalente de la legislación laboral, analiza las posibilidades y límites de la resistencia a la presión para adoptar medidas de precarización. Hace también una análisis de la reciprocidad de los argumentos corporativos y de los utilizados por los juristas conectados a los intereses de lo empresariado, aquellos que actúan en la defensa de la precariedad, que muestra en una análisis más profunda como estos argumentos son destinados a garantizar mayor poder a los empleadores a expensas de los derechos de los trabajadores. Por fin, discute la necesidad para la construcción de una contra-hegemonía, que aclara el carácter antagónico de los intereses en juego, que busque a la modernización de las regulaciones laborales que implican el establecimiento de nuevos derechos a los trabajadores y que posibilite los avances en la correlación de fuerzas a favor de la clase obrera.

**Palabras clave:** ideología. gestión empresarial. derecho laboral. reestructuración productiva. precarización.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>12</b>
<b>CAPÍTULO 1. IDEOLOGIA E CONSTRUÇÃO DA HEGEMONIA CAPITALISTA: A FUNÇÃO DA GESTÃO DE EMPRESAS E O PAPEL DO DIREITO.....</b>	<b>20</b>
<b>1.1. Disputas ideológicas e construção de hegemonia: apontamentos preliminares.....</b>	<b>21</b>
<i>1.1.1 Os mecanismos de gestão das empresas como formas de dominação ideológica.....</i>	<i>31</i>
<i>1.1.2 A literatura de gestão empresarial como meio de difusão da ideologia capitalista.....</i>	<i>42</i>
<b>1.2. As disputas ideológicas e o direito capitalista do trabalho.....</b>	<b>48</b>
<b>CAPÍTULO 2. A LEGITIMAÇÃO DA EXPLORAÇÃO: MANIPULAÇÕES DA GESTÃO DE EMPRESAS SOBRE O DIREITO DO TRABALHO.....</b>	<b>58</b>
<b>2.1. Análise do discurso de gestão empresarial sobre o direito do trabalho: estudo a partir da revista Exame.....</b>	<b>60</b>
<i>2.1.1. Discurso e ideologia.....</i>	<i>60</i>
<i>2.1.2. Metodologia.....</i>	<i>64</i>
<i>2.1.3. Análise das reportagens.....</i>	<i>66</i>
<b>2.2. A legitimação da exploração: principais justificativas do discurso de gestão empresarial para a precarização do direito do trabalho.....</b>	<b>83</b>
<i>2.2.1. O desemprego e a competitividade entre as empresas no plano internacional como justificativas para a precarização.....</i>	<i>84</i>
<i>2.2.2. A defesa indiscriminada da liberdade na contratação e na negociação entre empregados e empregadores.....</i>	<i>86</i>
<i>2.2.3. A questão da saúde dos trabalhadores e sua relação com o lucro empresarial.....</i>	<i>87</i>
<i>2.2.4. A afirmação do anacronismo da legislação e a “exaltação da modernização” .....</i>	<i>90</i>

<b>CAPÍTULO 3. AS DISPUTAS IDEOLÓGICAS EM TORNO DO DIREITO DO TRABALHO E ALGUNS DESAFIOS ATUAIS.....</b>	<b>92</b>
3.1. <i>O novo espírito do capitalismo no Brasil e suas inovações manipulatórias sobre o direito do trabalho.....</i>	<b>93</b>
3.2. <i>A interação entre os discursos empresariais e os discursos jurídicos.....</i>	<b>97</b>
3.3. <i>Na contracorrente: a possibilidade, a necessidade e os limites da construção da contra-hegemonia no direito do trabalho.....</i>	<b>106</b>
3.4. <i>A resistência às pressões precarizadoras: desfazendo os mitos.....</i>	<b>112</b>
3.4.1. <i>A falácia das justificativas precarizadoras para diminuir o desemprego.....</i>	<b>113</b>
3.4.2. <i>Desacordo entre desiguais: o mito da conciliação entre classes reiterado pela defesa do “negociado sobre o legislado”.....</i>	<b>118</b>
3.4.3. <i>A causa das doenças dos trabalhadores: o capitalismo faz mal à saúde.....</i>	<b>121</b>
3.4.4. <i>Mudanças para quê e para quem? Por uma outra modernização das relações trabalhistas.....</i>	<b>124</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>132</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>137</b>

## INTRODUÇÃO

*Não escrevo por amor, mas por desassossego.*  
(José Saramago)

Cada pesquisa leva, por assim dizer, a um universo diferente, apresenta-se como uma nova viagem, comporta uma maneira – umas vezes mais, outras vezes menos – diversa de compreender algo. Mesmo temas já fartamente discutidos, quando revisitados serão sempre novos: mudam os sujeitos, muda o tempo, muda o espaço... A única certeza do conhecimento é o movimento, a mudança. E é neste sentido que o presente trabalho pauta-se por uma compreensão dialética da realidade. Compreensão abalizada em uma análise que se fundamenta na historicidade, na totalidade e na contraditoriedade do real – que apreende a complexidade de cada relação social como parte que interage com o todo e que se baseia na percepção das contradições internas da realidade. É a partir desta perspectiva dialética que se coloca o *método* desta pesquisa.

A hipótese fundamental da dialética é justamente a transitoriedade, a certeza de que tudo se transforma e está em perpétuo movimento - de que tudo depende de sua historicidade. As relações sociais, as leis, os interesses, as instituições são condicionadas pelo contexto histórico. A totalidade, por sua vez, constitui uma categoria metodológica que leva a percepção da realidade como um todo onde qualquer elemento relaciona-se com o conjunto. Cada aspecto do real interage com a conjuntura histórica total, por isso os aspectos econômicos sempre guardam relação com os aspectos políticos, culturais, religiosos etc. de uma época. A categoria da contradição, por fim, diz respeito à compreensão da realidade baseada nos conflitos e enfrentamentos que movimentam a história. Dessa forma, aqui, rechaçam-se as posições que se fundamentam na compreensão do real a partir do consenso, da estruturação do social embasada em leis invariáveis, objetivas e neutras. As relações sociais são marcadas pela conflituosidade e, sendo assim, não é viável ser um sujeito dessas relações – interagir dentro do todo social – sem estar também inserido nesse jogo de interesses e contradições (LÖWY, 1986, p. 16-17). Analisar a realidade social “de cima”, de forma neutra, distante dessas contradições, não é tarefa que um ser humano possa cumprir. A tomada de posição é obrigatória e não tomar posição já é uma posição: a de manutenção do *status quo*.

Da afirmação de que não é possível ser neutro na análise e na vivência das relações sociais decorre um fator importante que divide a tomada de posição em duas formas básicas: existem posições de caráter conservador e legitimador do atual estado das coisas e posições

que aspiram à transformação social. Este trabalho filia-se seguramente à segunda posição – a posição de que é necessário mudar de forma radical a estrutura social vigente. Esta opção é, antes de tudo, uma opção ética – compreendendo ética também a partir da perspectiva dialética, dotada de historicidade e marcada pelos conflitos e que guarda relação com a visão de mundo de cada pessoa, com o que cada ser humano compreende por justo ou injusto. A posição que ora se toma baseia-se, então, na opção ética de defender o fim da exploração de um ser humano pelo outro – exploração esta que sustenta o sistema capitalista – e a necessidade de construir um mundo no qual, tal como proclamou Rosa Luxemburgo, “sejamos socialmente iguais, humanamente diferentes e totalmente livres”.

A lógica de produção e reprodução do capitalismo permanece fundamentada na exploração do trabalho humano. As mudanças por que passou o sistema capitalista nas últimas décadas levaram a questionamentos sobre a centralidade da categoria trabalho, a afirmações sobre o fenecimento da classe trabalhadora ou, ainda, acerca de um suposto anacronismo da afirmação da luta de classes, ou, até mesmo, sobre o “fim da história” – que teria se consolidado pelo que se asseverou ser o derradeiro triunfo do capitalismo devido à derrocada da União Soviética. É bem verdade que o quadro encontra-se mais complexo, entretanto, ao contrário dos que afirmam o fim da luta entre as classes sociais – negando a contraposição de interesses entre os que os vivem da venda de sua força de trabalho e os detentores dos meios de produção – essa pesquisa encontra-se fundamentada na concepção teórica que compreende o trabalho como uma categoria-chave para a compreensão da conjuntura atual e a luta de classes como um fenômeno que, apesar de ter se complexificado, continua presente e sendo determinante para os rumos da vivência humana.

As transformações enfrentadas pela classe trabalhadora nas últimas décadas apontam para uma complexificação, fragmentação e heterogeneização desta classe. A divisão internacional do trabalho alcançou um novo patamar e a divisão sexual do trabalho também apresentou mudanças com a entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho. Entretanto, apesar das modificações, a exploração do trabalho humano continua sendo o elemento essencial para que o sistema capitalista se reproduza. O contexto é de mutações, mas também de permanências: empregos marcados pelas inovações tecnológicas convivem com o neoescravidão; a força de trabalho feminina está mais presente no espaço público, mas continua sendo explorada intensa e invisivelmente no espaço doméstico; trabalhos tidos como modernos e que privilegiam a autonomia – como os ligados ao que se tem chamado de empreendedorismo – reproduzem o que há de mais retrógrado no tocante à sua precarização.

Esta complexificação e esta aparente nebulosidade das relações trabalhistas devem ser analisadas com a devida profundidade de forma a desvendar, para além das aparências, o âmago da questão: o capitalismo se reproduz da exploração do trabalho e, mesmo ante o emaranhado complexo das relações de produção, é possível identificar classes sociais fundamentais. Este estudo parte da compreensão de que há, então, uma classe dominante que, apesar de ser composta por diversas frações, pode ser descrita, de forma geral, como aquela composta por quem vive da exploração do trabalho alheio, não necessita trabalhar para sobreviver, é gestor ou alto funcionário do capital e/ou dispõe dos meios de produção. A outra classe social fundamental pode ser identificada como aquela formada por pessoas que dependem da própria força de trabalho para garantir a sobrevivência – que Ricardo Antunes, visando aferir validade contemporânea e amplitude ao conceito de classe trabalhadora, denomina como *classe que vive do trabalho* (2003, p. 101-104).

Uma questão a ser enfrentada em relação a esta classe trabalhadora da nova ordem mundial é a precarização<sup>1</sup>. É bem verdade – e importante frisar – que todo trabalho prestado sobre a égide do capitalismo é precário, mas o contexto a partir da consolidação do neoliberalismo tem colocado a precarização na ordem do dia – apresenta-se no discurso hegemônico como a solução para o desemprego, para conter a crise, para aumentar os lucros. E as reformas que visam a precarização – assim como outras mudanças que a classe dominante inflige à organização da produção, à regulamentação das relações trabalhistas ou ao modo como exerce seu poder – dependem de certo respaldo social, da construção de consenso em torno de seus supostos benefícios à sociedade – dependem do exercício do domínio não só econômico, mas também ideológico.

A produção e a reprodução do capitalismo são garantidas por mecanismos que não se limitam apenas à esfera econômica, mas também dizem respeito à esfera ideológica. O desenvolvimento do sistema depende da legitimação social das ideias sobre as quais ele se fundamenta. Esta pesquisa foca-se especialmente sobre o plano das disputas ideológicas, que

---

<sup>1</sup> Compreende-se por precarização do trabalho o fenômeno que diz respeito a todas as medidas que aumentam ou consolidam o exercício do trabalho precário. O conceito de trabalho precário pode ser bastante controverso, parte-se nesta pesquisa da definição fundada em três indicadores sugeridos por Helena Hirata. O primeiro deles é “a ausência de proteção social e de direitos sociais, inclusive direitos sindicais”, que se relaciona principalmente com a informalidade. O segundo fator refere-se ao trabalho em tempo parcial, normalmente de baixa remuneração, mesmo quando o contrato é por prazo indeterminado. E, por fim, o indicador que se relaciona com baixos níveis de qualificação e com a remuneração baixa. Destacando-se que esse último indicador da precariedade é de extrema importância para a análise, apontando que mesmo empregos formais e por prazo indeterminado podem ser precários devido ao salário baixo. (HIRATA, 2009, p. 26). A precarização do direito do trabalho, por sua vez, é entendida aqui como o conjunto de medidas que tornam mais precárias, débeis e frágeis as tutelas públicas no tocante ao direito do trabalhadores, criando condições legislativas e jurisprudenciais que propiciam uma maior disseminação do trabalho precário.

guarda relação direta com as disputas econômicas. E, nesta perspectiva, fundamenta-se na premissa de que é de fundamental importância para a transformação do sistema compreender a capacidade de renovação histórica do capitalismo, desvendando quais os mecanismos que utiliza para garantir sua hegemonia e, mais especificamente, sobre quais argumentos fundamenta a sua legitimação.

A classe dominante busca dar às suas ideias a forma de universalidade, procura formas de legitimar suas ações e a exploração que pratica mediante a disseminação de sua visão de mundo na totalidade social. O poder da classe que domina os meios de produção material baseia-se, também, em sua capacidade de dominar ideologicamente a sociedade, de infiltrar seu discurso, suas ideias e seus ideais nas diversas esferas da sociabilidade. A intensidade da dominação ideológica depende da correlação de forças em cada momento histórico e vincula-se à capacidade da classe dominante de renovar seus mecanismos de legitimação e de resistir às críticas.

Essa pesquisa parte exatamente do incômodo – do *desassossego*, no dizer de José Saramago – em relação à forma como os valores que legitimam e permitem o desenvolvimento do capitalismo – como o consumismo, o egoísmo, a competitividade, a exaltação da liberdade individual em detrimento da vivência coletiva de mundo – encontram-se cada vez mais impregnados na sociedade. Uma preocupação que se fundamenta na percepção de que mesmo os mais explorados trabalhadores reproduzem os valores e o discurso da classe dominante, assentando toda sua vida, inclusive suas relações pessoais e familiares, sob a lógica do mercado. É dessa inquietação, desse mal-estar, que se impõe a necessidade de estudar o discurso e as ideias da classe dominante e compreender o seu poder na manutenção da exploração vigente.

A opção pelo estudo dos métodos de gestão e do discurso ligado a eles foi feita devido a este ser um espaço privilegiado para a compreensão de quais as táticas utilizadas por uma importante fração da classe dominante – o empresariado – para garantir sua hegemonia. Os métodos organizacionais das empresas envolvem não só diversos mecanismos de controle da produção, mas, também, todo um aparato ideológico que cumpre funções variadas, tais como a justificação da exploração do trabalho alheio, a indução dos trabalhadores a aderirem à forma de trabalho e à forma de vida impostas pelo capitalismo e a disseminação de uma visão de mundo que coaduna com os interesses da classe dominante.

A *hipótese* central desta pesquisa é a de que o discurso empresarial, *locus* de materialização da ideologia do empresariado, busca justificar a precarização das relações trabalhistas e do direito do trabalho a partir de argumentos que estão estritamente atrelados



aos seus interesses, apesar de se apresentarem vinculados à neutralidade, à cientificidade e ao bem comum. A afirmação de que o discurso empresarial legitima a precarização não é novidade, pelo contrário, é bastante óbvia, todavia, o objetivo ora posto é de compreender alguns meandros desse discurso na atualidade e algumas das especificidades em relação ao direito do trabalho. Nesta perspectiva, faz-se necessário desvendar alguns dos principais argumentos do empresariado em relação à defesa de modificações e permanências na regulamentação das relações trabalhistas, os interesses neles subjacentes e apresentar uma contra-argumentação visando, dentro dos limites que serão especificados ao longo do trabalho, apontar algumas possibilidades de construção contra-hegemônica, vez que esta pesquisa baseia-se na compreensão de que é necessário construir medidas que possibilitem avanços em favor da classe trabalhadora na correlação de forças entre as classes sociais.

Do *objetivo geral* de analisar os mecanismos de construção da hegemonia capitalista ligados à gestão de empresas e ao universo empresarial, colocam-se os *objetivos específicos* deste trabalho que se constituem em identificar e analisar o posicionamento do empresariado no Brasil na atualidade sobre a regulamentação das relações trabalhistas através das normativas presentes em uma revista de gestão de negócios, buscando expor a disputa de interesses sobre a qual se fundamenta esse discurso. E, a partir disso, identificar de que forma as posições ali expressas relacionam-se com alguns discursos jurídicos, explicitando a necessidade de resistências às precarizações e de fortalecimento da contra-hegemonia no direito do trabalho.

Quanto ao recorte temporal, são analisadas as matérias publicadas no ano de 2012, entretanto, considera-se aqui que o discurso do referido ano relaciona-se, de forma geral, com aspectos mais genéricos da ideologia empresarial a partir da implementação do neoliberalismo e da reestruturação produtiva. Assim, guarda relação com as disputas ideológicas que se colocam no Brasil a partir do final da década de 1980 e início da década de 1990 e que vem se desenvolvendo desde então – consolidando um *novo espírito* do capitalismo no país.

A revista Exame, da Editora Abril, escolhida para análise, constitui-se em uma das mais importantes revistas de negócios do país, é uma publicação destinada e lida por empresários e por gestores. Embora não seja uma revista presente no cotidiano dos seguimentos mais explorados da população, o seu discurso, como discurso de uma importante fração da classe dominante, é repetido em diversas esferas sociais, inclusive em telejornais bastante acessíveis ao grande público, e muitas das ideias aí expressas tornam-se parte do senso comum. Todo o corpo social encontra-se impregnado por meios de comunicação que disseminam a ideologia dominante. Desta maneira, as diversas formas de comunicação – que

envolvem desde livros acadêmicos até conversas cotidianas entre trabalhadores, familiares ou amigos – acabam por reiterar posicionamentos ligados diretamente aos interesses da classe que exerce hegemonia na sociedade. As instituições da sociedade civil, como escolas ou igrejas também reproduzem esses ideais. De tal modo, os mecanismos de difusão ideológica são construídos não só por um grupo de intelectuais que tem como função específica pensar a sociedade e difundir as ideias da classe a qual pertencem, mas são construídos, alimentados e retroalimentados cotidianamente por todas as pessoas nas diversas esferas da sociabilidade.

É notória a influência do empresariado sobre os caminhos políticos adotados pelo país e o seu relacionamento estreito com a burocracia estatal, sendo, pois, bastante relevante atentar para o discurso desse setor social no tocante à regulamentação das relações trabalhistas a fim de compreender o próprio processo de reprodução da sociedade capitalista.

Importante ressaltar que o objetivo aqui não é o de realizar uma análise maniqueísta e simplista, apontando os empresários como os “vilões” e os empregados como os “mocinhos” das relações de trabalho – o contexto social é formado por um entrelaçado de complexidades, nas quais interagem questões psicológicas, sociais, afetivas, econômicas etc. Ressalte-se, inclusive, que atualmente é notável o fato de os pequenos e médios empresários serem explorados pela lógica da cadeia produtiva do capitalismo, que privilegia o monopólio e as grandes empresas – muitas vezes, a própria constituição de pequenas empresas, que normalmente fornecem serviços e produtos para as maiores, faz parte do próprio processo de precarização das relações trabalhistas. Todavia, esta pesquisa parte, sim, da constatação de um fator determinante para a organização da sociedade capitalista: os empresários – e especialmente os grandes empresários – representam uma importante fração da classe dominante que se utiliza da exploração do trabalho alheio como fonte de seu lucro. Com o objetivo de garantir e aumentar este lucro, além do de perpetuar seu poder, este setor social utiliza-se de mecanismos ideológicos que impõem o controle sobre os trabalhadores e legitimam a exploração. É neste sentido, e ante a necessidade de tomada de posição diante da realidade e suas contradições, que esta pesquisa procura realizar uma crítica ao discurso empresarial, enfatizando a *astúcia*<sup>2</sup> dos métodos empresariais na garantia de sua hegemonia ideológica.

Todo o trabalho baseia-se fundamentalmente em marcos teóricos marxistas, apesar de contar com a contribuição de outras tradições teóricas. A escolha pelo marxismo foi realizada por compreender-se que constitui a corrente que melhor aborda e apreende a complexidade,

---

<sup>2</sup> Astúcia na definição do dicionário *Houaiss*: habilidade de dissimular e usar artifícios enganadores e, com isso, obter vantagens às custas de outrem; malícia, treta, artimanha.

historicidade e contradição do real, sendo coerente com o método dialético também ora adotado. Ao optar-se pela adoção desta corrente teórica tem-se consciência de que há outras possíveis e que seguir qualquer uma delas depende do convencimento e da opção de quem pesquisa. Como será discutido em alguns pontos ao longo deste trabalho, compreende-se aqui que a própria ciência constitui-se também uma ideologia e, assim, mesmo o conhecimento sistematizado com pretensão de cientificidade, como é o caso da presente pesquisa, tem caráter ideológico – depende da concepção de mundo adotada.

A organização dos capítulos se apresenta de forma a iniciar-se com apontamentos sobre ideologia e construção de hegemonia, buscando explicitar o poder e a importância do domínio ideológico para a manutenção do sistema capitalista, especialmente a partir das contribuições teóricas de Antonio Gramsci. Situados os marcos teóricos sobre a questão ideológica, o Capítulo 1 seguirá com a discussão sobre a dominação ideológica exercida pelos mecanismos de gestão empresarial dentro e fora das empresas, fazendo um resgate dos principais métodos de organização e controle do trabalho presentes no século XX e focando-se sobre os aspectos atuais da acumulação flexível correspondente ao pós-fordismo. Em seguida, será debatido o papel da literatura de gestão empresarial como importante instrumento de difusão e legitimação das ideias do empresariado, explicitando seu caráter normativo e sua crescente disseminação na sociedade.

Ainda no primeiro capítulo, na esteira da discussão sobre ideologia e construção de hegemonia, será abordado o fenômeno jurídico em sua dimensão ideológica, focando-se em alguns aspectos da juridicidade mais ligados à normatividade estatal. Logo após, serão tratadas algumas especificidades do direito do trabalho como ramo do direito que legaliza e regulamenta a exploração capitalista, além de regular a distribuição de poder entre as classes sociais fundamentais, colocando-se, assim, como um espaço em constante disputa e que reflete a correlação de forças entre as classes em cada momento histórico, sendo marcado por uma permanente ambiguidade e contradição.

O Capítulo 2 tratará da análise das matérias selecionadas dos exemplares da revista Exame do ano de 2012 que versam especificamente sobre relações trabalhistas. Inicialmente, serão realizados alguns apontamentos sobre a relação entre discurso e ideologia, necessários para embasar a análise do discurso empresarial, e, ainda, sobre a metodologia utilizada para a apreciação das matérias. Cada uma das reportagens será analisada separadamente, levantando-se argumentos relevantes e repetitivos em torno da defesa da precarização das relações trabalhistas. A partir desta análise de seis matérias, serão especificadas quatro questões

bastante recorrentes e proeminentes no discurso empresarial acerca da regulamentação que o direito do trabalho exerce sobre as relações de produção para uma análise mais detalhada.

Por fim, o Capítulo 3 iniciará com a discussão sobre as principais consequências da adoção do paradigma neoliberal e da reestruturação produtiva para o direito do trabalho, identificando as inovações que *o novo espírito* do capitalismo impôs no plano ideológico. A seguir, serão analisados os discursos jurídicos de alguns doutrinadores ligados aos interesses empresariais e a interação entre seus argumentos em defesa da precarização e os argumentos presentes na revista Exame levantados no capítulo anterior. Explicitada a influência mútua entre os discursos, serão discutidos as possibilidades e os limites da construção de contra-hegemonia em defesa da classe trabalhadora no direito do trabalho. Esses apontamentos indicarão que, mesmo ante os inúmeros limites, este ramo do direito constitui-se como um importante espaço de acúmulo de forças pelos trabalhadores e que, se não houver resistência à tendência precarizadora, a classe trabalhadora poderá experimentar retrocessos históricos na garantia de direitos. Isto posto, será realizada uma contra-argumentação em relação às quatro categorias analíticas levantadas no Capítulo 2 como recorrentes justificações empresariais em defesa da precarização, buscando demonstrar a manipulação que exercem sobre os fatos e identificar quais são os interesses subjacentes sob o discurso de neutralidade que as acompanha, explicitando a necessidade da resistência contra-hegemônica dos trabalhadores.

## **CAPÍTULO 1. IDEOLOGIA E CONSTRUÇÃO DE HEGEMONIA CAPITALISTA: A FUNÇÃO DA GESTÃO DE EMPRESAS E O PAPEL DO DIREITO**

*Interroga a propriedade:*

*De onde vens?*

*Pergunta a cada ideia:*

*Serves a quem?*

*(Bertolt Brecht, poema “Elogio do revolucionário”)*

As disputas por poder na sociedade têm como uma de suas dimensões fundamentais a questão ideológica. Convencer, persuadir e induzir integram a busca por garantir maior propagação social de ideias, visões de mundo, que podem legitimar ou não dominações e explorações.

O capitalismo, sistema de produção atualmente hegemônico, vale-se de diversos mecanismos para garantir que seu desenvolvimento seja respaldado por uma legitimação social. E a classe social dominante utiliza, para tanto, métodos de convencimento, de persuasão, visando garantir a adesão de pessoas e grupos sociais ao seu projeto, à sua forma de ser, às relações que constrói e que objetiva construir. Apesar de esse processo de busca por legitimação de uma visão de mundo envolver todas as pessoas do corpo social, cada classe dispõe de pessoas, de intelectuais, que trabalham mais diretamente na criação e difusão de suas ideias.

Os mecanismos de controle dos processos produtivos e o desenvolvimento da organização científica do trabalho, para além de visarem um aumento da produção, são também mecanismos de difusão de ideias e de transmissão de valores. Esses mecanismos servem como legitimadores de uma determinada visão de mundo, com implicações diretas sobre a forma como se organizam os trabalhadores, na maneira como reivindicam direitos e no modo como é regulada pelo Estado a relação entre empregadores e empregados.

A gestão das empresas, maneira como o capital organiza a produção, apresenta-se como um espaço privilegiado para se entender como se produz o processo de legitimação ideológica do capitalismo na medida em que interfere diretamente no cotidiano dos trabalhadores, no modo como se relacionam com a fonte de seu sustento e na forma como vivem, já que as relações de trabalho desempenham um papel essencial no arranjo social da vida dos seres humanos.

Tendo como marco teórico principal a teoria marxiana e a teoria marxista de Antonio Gramsci, este trabalho discute a seguir a dominação ideológica ligada aos mecanismos de gestão de empresas, fazendo um resgate dos principais métodos organizacionais da produção

durante o século XX e analisando os mecanismos atuais de gestão, pós-reestruturação produtiva, e seus impactos sobre a “luta no campo das ideias”.

O debate sobre ideologia serve também como fundamento para o estudo do papel do direito – e, mais especificamente, do direito do trabalho – na sociedade capitalista e nas disputas por hegemonia.

### **1.1. Disputas ideológicas e construção de hegemonia no capitalismo: apontamentos preliminares**

*Este mundo, que oferece o banquete a todos e fecha a porta no nariz de tantos, é ao mesmo tempo igualador e desigual: igualador nas ideias e nos costumes que impõe e desigual nas oportunidades que proporciona.*  
(Eduardo Galeano, texto “Curso básico de injustiça”)

A base real sobre a qual se “eleva a superestrutura jurídica e política” é constituída pela totalidade das relações sociais de produção e as transformações nesta base econômica modificam “mais ou menos lenta ou rapidamente toda a colossal superestrutura”. No Prefácio à *Contribuição à Crítica da Economia Política*, Karl Marx destaca que a base da superestrutura política e jurídica, que corresponde à consciência social, é a estrutura econômica da sociedade, composta pelo conjunto das relações de produção. Dessa forma, “o modo de produção da vida material condiciona o processo de vida social, política e intelectual” (MARX, 2008, p. 47-48). As condições materiais determinam a consciência. Ou, dito em outras palavras, “os homens desenvolvem a consciência no interior do desenvolvimento histórico real” (MARX; ENGELS, 2007, p. 35). A ideologia predominante em cada momento histórico e a distribuição de poder na sociedade interagem diretamente com as relações econômicas.

O conceito de ideologia é bastante controverso, sendo “difícil encontrar na ciência social um conceito tão complexo, tão cheio de significados”, mesmo quando se consideram apenas os escritos de teóricos marxistas. Marx utiliza o termo n’A *Ideologia Alemã* com o sentido de ilusão, falsa consciência, concepção idealista – identificando como “ideólogos aqueles metafísicos especuladores, que ignoram a realidade” (LÖWY, 1985, p. 11-12). Assim, a palavra é usada por Marx em um sentido negativo, como consciência deformada da realidade.

Entretanto, o conceito de ideologia sofreu transformações dentro da teoria marxista, sobretudo através de Vladimir Ilitch Lênin, que passa a usá-la para indicar “qualquer concepção da realidade social ou política, vinculada aos interesses de certas classes sociais”. Em Lênin, ideologia perde o seu sentido obrigatoriamente negativo, passando a designar “qualquer doutrina sobre a realidade social que tenha vínculo com uma posição de classe” (LÖWY, 1985, p. 12). Esta concepção mais abrangente é também tomada por Antonio Gramsci, para quem a ideologia é compreendida como uma realidade prática, já que tem uma ligação concreta com o real. Assim, diferentemente de parte da tradição marxista que entende ser a ideologia apenas uma “falsa consciência”, para Gramsci, independentemente de ser verdadeira ou falsa no sentido epistemológico, a ideologia tem um poder material quando se apodera das massas, se tornando verdade socialmente objetiva e, a partir daí, tem o mesmo peso ontológico de fenômenos como a mais-valia (COUTINHO, 1994, p. 106). Uma ideia tem uma existência social material a partir do momento em que as pessoas modificam a sua forma de agir e de ser no mundo quando acreditam nela. É neste sentido expresso pela teoria gramsciana que o presente trabalho utiliza-se do termo ideologia.

Para um estudo que se propõe a seguir uma perspectiva dialética sobre a ideologia cabe enfatizar que os três elementos apontados na introdução deste trabalho como constituintes do método dialético<sup>3</sup> – historicidade, totalidade e contradição – necessariamente devem integrar a análise. Considerando a hipótese fundamental da dialética de que nada remanesce absoluto ou imutável, que a vida está em constante e perpétua transformação histórica, as ideologias também devem ser compreendidas como dotadas de historicidade. Como produtos sociais, as concepções de mundo guardam relação direta com o momento histórico em que se manifestam, são transitórias. O princípio da totalidade, por sua vez, também deve fundamentar um estudo dialético sobre a ideologia, compreendendo que uma visão de mundo se relaciona com o conjunto da vida social, com a totalidade das relações sociais em cada momento histórico. As transformações das ideologias não podem ser entendidas separadamente das mudanças no todo social. A categoria contradição também é fundamental para a compreensão das ideologias que se constituem a partir das contradições materiais da sociedade, da contraposição de interesses e do enfrentamento entre as classes e grupos sociais. “Em nenhuma sociedade existe um consenso total, não existe simplesmente uma ideologia dominante, existem enfrentamentos ideológicos”. Partindo desta compreensão, outra questão basilar para a análise das ideologias deve ser a distinção entre as visões de

---

<sup>3</sup> Utilizam-se aqui os termos dialética materialista, materialismo dialético e método dialético como sinônimos para indicar o método inaugurado por Karl Marx (LÖWY, 1985, p. 25)

mundo que visam manter o *status quo* e as que pretendem transformá-lo (LÖWY, 1985, p.16-18).

As diversas concepções de mundo encontram-se em constante disputa na sociedade, entretanto, a classe que tem à sua disposição os meios da produção material dispõe também dos meios da produção *espiritual*, de modo que consegue submeter os pensamentos daqueles aos quais faltam os meios de produção *espiritual*. A classe dominante busca dar às suas ideias a forma de universalidade, a apresentá-las como as únicas racionais e válidas. Dessa forma, a classe dominada tende a aderir à visão de mundo que lhes é imposta. As ideias dominantes não são nada mais do que a expressão ideal das relações materiais dominantes, são as relações materiais dominantes apreendidas como ideais; portanto, são a expressão das relações que fazem uma classe a classe dominante, são as ideias da sua dominação (MARX; ENGELS, 2007, p. 47-48). “A filosofia de uma época histórica”, dessa forma, “não é senão a ‘história’ desta mesma época, não é senão a massa de variações que o grupo dirigente conseguiu determinar na realidade precedente” (GRAMSCI, 2001a, p. 325-326).

Entre os pensadores marxistas, Gramsci é um dos que se destaca no estudo dos aspectos da dominação ideológica imposta pela classe dominante<sup>4</sup>. Carlos Nelson Coutinho assevera que Gramsci prossegue o trabalho crítico de Marx, estendendo-o a novos âmbitos da totalidade social (1994, p. 102), dando tratamento prioritário para a sociologia e, muito particularmente, para a ciência política, partindo da crítica da economia realizada por Marx. Uma das preocupações centrais de Gramsci é justamente compreender como a classe dominante consegue conquistar o *consenso* da classe subalterna. (CARNOY, 1994, p. 94), compreendendo consenso como o senso comum criado em torno das ideias da classe que dispõe dos meios de produção material, um consenso que é imposto por essa classe pelo poder que detém sobre a formação da consciência da sociedade em geral.

---

<sup>4</sup> Os estudos de Gramsci analisam com afincio o processo pelo qual a classe que detém o poder nas relações estruturais de produção impõe sua visão de mundo sobre as outras classes. Como intelectual e militante político, Gramsci esteve envolvido diretamente com o movimento proletário de massa na Itália e compreendia que a conjuntura de seu tempo era um cenário propício para a construção de novas instituições da classe trabalhadora, a partir, principalmente, da constatação de uma crise na democracia liberal e de um declínio da força da burguesia, que não podia mais assegurar com a intensidade ideal o desenvolvimento das forças produtivas (BOTTOMORE, 1997, p. 166). Entretanto, ao contrário do ascenso das lutas da classe trabalhadora, Gramsci viu o fracasso do movimento operário e a vitória do fascismo na Itália, na década de 1920, com apoio de parte dos trabalhadores. Este contexto permite compreender a preocupação de Gramsci em desvendar o poder exercido pelas ideias da classe dominante, que obtém apoio da classe explorada, mesmo sendo deliberadamente conflitantes os interesses entre elas.



Partindo do questionamento sobre como a filosofia da classe dominante apresenta-se como senso comum, a teoria gramsciana faz do conceito de *hegemonia*<sup>5</sup> tema central para sua teoria sobre o funcionamento do sistema capitalista. A hegemonia consiste na capacidade de realizar a condução ideológica da sociedade, de dar a direção política, moral e cultural tendo base social para tanto, “é a capacidade de unificar através da ideologia e de conservar unido um bloco social que não é homogêneo, mas sim marcado por profundas contradições de classe” (GRUPPI, 1978, p. 70).

Gramsci ressalta que é possível fixar dois grandes “planos” superestruturais que, articulados coerentemente, garantem o exercício do poder: um “que pode ser chamado de ‘sociedade civil’ (isto é, o conjunto de organismos chamados comumente de ‘privados’)” e outro, que é “o da ‘sociedade política ou Estado’, que correspondem à função de ‘hegemonia’ do grupo dominante ou de comando, que se expressa no Estado e no governo ‘jurídico’” (1968, p. 10-11). Assim, para garantir a hegemonia, é necessário controlar, para além dos aparelhos administrativo-burocrático e político-militar – que disciplinam e reprimem –, os aparelhos da sociedade civil – que elaboram e divulgam as ideologias – possibilitando a formação do consenso, base de sustentação das relações de poder (SCHELESENER, 1992, p. 18).

A sociedade civil é formada, assim, pelo conjunto de organismos chamados “privados”, conjunto de instituições “nas quais se elaboram as concepções de mundo pelas quais a sociedade se representa a si mesma”, “onde se organizam os grupos sociais e se realiza a direção política e cultural da sociedade”. São chamados privados porque são relativamente autônomos em relação à sociedade política. Só surgem ou assumem essa função com as revoluções democrático-burguesas, pela organização dos Estados-modernos – quando há a ampliação da participação política dos cidadãos, novos conflitos sociais ligados ao desenvolvimento do capitalismo, em meio aos quais se criam os sindicatos, os partidos políticos, os meios de comunicação de massa e se opera uma reorganização das escolas, das igrejas etc. (SCHELESENER, 1992, p. 18).

O que precisamente distingue os aparelhos privados de hegemonia dos aparelhos estatais é a adesão consensual, vez que a sociedade política impõe adesão coercitiva (COUTINHO, 1998, p. 26). Assim, “a força verdadeira do sistema não reside na violência da classe dominante ou no poder coercitivo do seu aparelho de Estado, mas na aceitação por

---

<sup>5</sup> “Antonio Gramsci, sem nenhuma dúvida, foi o teórico marxista que mais insistiu sobre o conceito de hegemonia; e o fez reclamando-se particularmente de Lênin. Aliás, diria mesmo que, se se quer ver o ponto de contato mais constante, mais enraizado de Gramsci em Lênin, esse me parece ser o conceito de hegemonia” (GRUPPI, 1978, p. 1)

parte dos dominados de uma concepção de mundo que pertence aos seus dominadores”. A explicação está no poder da consciência e da ideologia, vez que nem a força nem a lógica de produção capitalista conseguem explicar esse consentimento (CARNOY, 1994, p. 95).

Dessa forma, Gramsci, ao invés de se focar na discussão sobre a divisão entre super e infraestrutura, enfatiza a relação dialética entre ambas na formação de um “bloco histórico”:

A estrutura e a superestrutura formam um “bloco histórico”, isto é, o conjunto complexo e contraditório das superestruturas é o reflexo do conjunto das relações sociais de produção. [...] O raciocínio se baseia sobre a necessária reciprocidade entre estrutura e superestrutura (reciprocidade que é precisamente o processo dialético real). (GRAMSCI, 2001a, p. 250-251).

Esta análise evidencia o equívoco das acusações que pesam sobre o marxismo que o apontam como “economicista” – afirmando uma pura e simples determinação da superestrutura pela economia. O fato de as relações ideológicas serem fundadas nas relações materiais não implica em uma análise reducionista que compreende a determinação imediata das relações superestruturais pelas relações estruturais.<sup>6</sup> Existe uma relação complexa e dinâmica entre estrutura e superestrutura, o que permite que as instituições da sociedade civil sejam dotadas de uma relativa autonomia, por isso mesmo existe espaço para a emergência da crítica, elaboração de novas concepções de mundo, luta por novas relações hegemônicas (SCHELESENER, 1992, p. 21). Dessa forma, a classe dominante precisa se renovar constantemente para resistir às forças dominadas que buscam alterar as relações de poder.

O posicionamento do Estado no sistema capitalista apresenta uma ligação basilar com os interesses da classe dominante. Entretanto, a depender da conjuntura histórica em que se encontram a sociedade política e a sociedade civil, é possível construir críticas, oferecer resistência, exercer a contra-hegemonia. E é exatamente nesse ponto que a discussão sobre as

---

<sup>6</sup> As obras históricas de Marx, como *O 18 Brumário de Luis Bonaparte* ou *A guerra civil na França*, evidenciam o quanto é equivocado acusar o marxismo de ser economicista. Neste sentido, cabe destacar as explicações de Engels sobre o assunto, em carta escrita a Ernest Bloch em setembro de 1890: “Segundo a concepção materialista da história, o elemento determinante da história é, em última instância, a produção e reprodução da vida real. Nem Marx, nem eu dissemos outra coisa a não ser isso. Portanto, se alguém distorce esta afirmação para dizer que o elemento econômico é o *único* determinante, transforma-a numa frase sem sentido, abstrata e absurda. As condições econômicas são a infra-estrutura, a base, mas vários outros vetores da superestrutura (formas políticas da luta de classes e seus resultados, a saber, constituições estabelecidas pela classe vitoriosa após a batalha, etc., formas jurídicas e mesmo os reflexos destas lutas nas cabeças dos participantes, como teorias políticas, jurídicas ou filosóficas, concepções religiosas e seus posteriores desenvolvimentos em sistemas de dogmas) também exercitam sua influência no curso das lutas históricas e, em muitos casos, preponderam na determinação de sua forma. Há uma interação entre todos estes vetores entre os quais há um sem número de acidentes (isto é, coisas e eventos de conexão tão remota, ou mesmo impossível de provar que podemos tomá-los como não-existent ou negligenciá-los em nossa análise), mas que o movimento econômico se assenta finalmente como necessário. Do contrário, a aplicação da teoria a qualquer período da história que seja selecionado seria mais fácil do que uma simples equação de primeiro grau.” (MARX; ENGELS, 1977, p. 34)

normas estatais trabalhistas encontra guarida, vez que também se apresentam como resultado da correlação de forças entre as classes sociais em cada momento histórico e que, se servem predominantemente aos interesses do capital, também são um espaço que, apesar de seus limites, pode servir para a construção e acúmulo político contra-hegemônico pelos trabalhadores, tema que será aprofundado mais adiante.

Nas sociedades modernas, as crises econômicas não são suficientes para impulsionar o processo de transformação, não levam ao colapso do modo de produção capitalista, porque existe uma rede de instituições da sociedade civil ligadas à classe dominante que possibilitam contornar a crise, formar opinião pública, mostrar que a crise é secundária, enfim, renovar o consenso (SCHELESENER, 1992, p. 26). A crise não pode levar à ação se não estiver fortalecida a consciência das massas. Dessa forma, é importante que nesses momentos de crise, os grupos dominados, através de seus espaços contra-hegemônicos, estejam suficientemente organizados, evitando uma ação desastrosa da classe dominante para garantir seu poder.

Gramsci enfatiza o papel dos intelectuais na organização da “teia de relações institucionais e sociais” que constitui a hegemonia que garante a legitimação do capitalismo (BOTTOMORE, 1997, p. 166). São os intelectuais os construtores da hegemonia social, das ideologias. Efetivam o vínculo orgânico entre o modo de produção e as superestruturas, unificando toda a sociedade em torno da classe dirigente.

Cada grupo social, nascendo no terreno originário de uma função essencial no mundo da produção econômica, cria para si, ao mesmo tempo, de um modo orgânico, uma ou mais camadas de intelectuais que lhe dão homogeneidade e consciência da própria função, não apenas no campo econômico, mas também no social e no político: o empresário capitalista cria consigo o técnico da indústria, o cientista da economia política, o organizador de uma nova cultura, de um novo direito, etc., etc. Deve-se anotar o fato de que o empresário representa uma elaboração social superior, já caracterizada por uma certa capacidade dirigente e técnica (isto é, intelectual) ele deve possuir uma certa capacidade técnica, não somente na esfera restrita de sua atividade e de sua iniciativa, mas ainda em outras esferas, pelo menos nas mais próximas da produção econômica (deve ser um organizador da massa de homens; deve ser um organização da “confiança” dos que investem em sua fábrica, dos compradores de sua mercadoria, etc.). (GRAMSCI, 1968, p. 3-4)

A relação entre esses intelectuais orgânicos e o mundo da produção não é imediata, mas mediatizada pelo contexto social, pelo conjunto das superestruturas. Os intelectuais são “funcionários” das superestruturas (GRAMSCI, 1968, p. 10). Para a classe dominante, eles cumprem o papel de base para sua legitimação e sustentação. Já os intelectuais orgânicos da

classe dominada apontam para a necessidade de superação das condições de dominação e de unificação das forças populares (SCHELESENER, 1992, p. 27).

Para Gramsci todo ser humano é um filósofo, um intelectual, entretanto, os intelectuais orgânicos se diferenciam por terem a função de dirigir as ideias e as aspirações da classe a qual pertencem<sup>7</sup>. A atuação dos intelectuais orgânicos se dá tanto na sociedade civil quanto na sociedade política. Dão ao grupo que representam consciência de sua função histórica e, pela formação de uma concepção de mundo veiculada pelas instituições da sociedade civil, conseguem o consentimento das massas.

Os intelectuais são os “comissários” do grupo dominante e para o exercício das funções subalternas da hegemonia social e do governo político, isto é: 1) do consenso “espontâneo” dado pelas grandes massas da população à orientação impressa pelo grupo fundamental dominante à vida social, consenso que nasce “historicamente” do prestígio (e, portanto, da confiança) que o grupo dominante obtém, por causa de sua posição e de sua função no mundo da produção; 2) do aparato de coerção estatal que assegura “legalmente” a disciplina dos grupos que não “consentem”, nem ativa nem passivamente, mas que é constituído para toda a sociedade, na previsão dos momentos de crise no comando e na direção, nos quais fracassa o consenso espontâneo” (GRAMSCI, 1968, p. 11)

Em cada momento histórico, a ideologia dominante se ajusta às necessidades conjunturais, buscando justificar sua dominação e legitimar o exercício de seu poder, garantindo consenso social em torno de sua visão de mundo. Neste sentido, os intelectuais da classe dominante devem estar atentos às transformações no contexto social, às correlações de forças em cada momento histórico, a fim de garantir o consenso e o engajamento da sociedade como um todo na concepção de mundo que buscam legitimar.

A capacidade de renovação histórica do capitalismo só pode ser entendida a partir dessa “dimensão simbólica de luta por justificações”. Perceber essa dimensão “equivale não apenas a ultrapassar a dimensão ingênua que percebe a atividade econômica como ‘neutra’ em relação a valores”, mas, especialmente, “perceber o próprio terreno de justificação como uma ‘luta em aberto’ que pode ser refeita em qualquer tempo” (SOUZA, 2012, p. 31).

---

<sup>7</sup> "Em qualquer trabalho físico, mesmo o mais mecânico e degradado, existe um mínimo de qualificação técnica, isto é, um mínimo de atividade intelectual criadora. [...] Todos os homens são intelectuais, poder-se-ia dizer então; mas nem todos os homens desempenham na sociedade a função de intelectuais. Quando se distingue entre intelectuais e não-intelectuais, faz-se referência, na realidade, tão-somente à imediata função social da categoria profissional dos intelectuais, isto é, leva-se em conta a direção sobre a qual incide o peso maior da atividade profissional específica, se for elaboração intelectual ou se no esforço muscular-nervoso. Isto significa que, se se pode falar de intelectuais, é impossível falar de não-intelectuais, porque não existem não-intelectuais" (GRAMSCI, 1968, p. 7).

O atual estágio do capitalismo apresenta, assim, especificidades que fazem com que sejam necessários diversos mecanismos ideológicos que justifiquem a exploração sobre a qual se alicerça. A análise da conjuntura, com a identificação dessas táticas ideológicas, apresenta-se como uma tarefa importante a fim de desvendar quais são atualmente os principais métodos utilizados pelos grupos sociais dominantes para garantir sua hegemonia. Neste sentido, é possível identificar, mediante a análise do desenvolvimento do capitalismo nas últimas décadas, a consolidação de um *novo espírito* desse sistema, uma nova forma de o sistema garantir sua legitimação e reagir às críticas, o que implica, também, em uma nova forma de vida.

Luc Boltanski e Ève Chiapello utilizam-se do conceito de *espírito do capitalismo* para se referir à “ideologia que justifica o engajamento” neste sistema de produção. Para garantir que aqueles que são explorados estabeleçam um compromisso com o sistema é necessário que haja “argumentos alegáveis para valorizar não só os benefícios que a participação nos processos capitalistas pode propiciar individualmente, como também as vantagens coletivas, definidas em termos de bem comum” (2009, p. 39).

O capitalismo, sob muitos aspectos, é um sistema absurdo: os assalariados perdem a propriedade do resultado de seu trabalho e a possibilidade de levar uma vida ativa fora da subordinação. Quanto aos capitalistas, estão presos a um processo infundável e insaciável, totalmente abstrato e dissociado da satisfação de necessidades de consumo, mesmo que supérfluas. Por esses dois tipos de protagonistas, a inserção no processo capitalista carece de justificações. [...]

O espírito do capitalismo é justamente o conjunto de crenças associadas à ordem capitalista que contribuem para justificar e sustentar essa ordem, legitimando os modos de ação e as disposições coerentes com ela. Essas justificações, sejam elas gerais ou práticas, locais ou globais, expressas em termos de virtude ou em termos de justiça, dão respaldo ao cumprimento de tarefas mais ou menos penosas e, de modo mais geral, à adesão a um estilo de vida, em sentido favorável à ordem capitalista. (BOLTANSKI, CHIAPELLO, 2009, p. 38 e 42)

A reestruturação do sistema a partir das décadas finais do século XX impôs a necessidade da criação de novas táticas e argumentos para a legitimação do capitalismo que respondessem tanto às críticas realizadas contra ele quanto à crise econômica, consolidando o *terceiro espírito* do capitalismo<sup>8</sup>. As novas formas de gestão de empresas apresentam-se como

---

<sup>8</sup> Explicam Boltanski e Chiapello que o “primeiro” espírito do capitalismo apresentou-se associado “à figura do burguês” e “estava sintonizado com as formas do capitalismo essencialmente familiar de uma época em que o gigantismo ainda não era buscado, salvo em raríssimos casos. Os proprietários e patrões eram conhecidos pessoalmente por seus empregados; o destino e a vida da empresa estavam fortemente associados aos destinos de uma família. Por sua vez, o ‘segundo’ espírito, que se organiza em torno da figura central do diretor (ou dirigente

um dos traços marcantes dessa reestruturação e têm um papel fundamental para a disseminação de valores que corroboram com a legitimação do capitalismo.

O sentido da construção do *espírito* do capitalismo de cada época histórica guarda uma relação íntima com o sentido “definido por seus inimigos”, pela crítica ao sistema, buscando “assimilar as ideias que desfrutem de prestígio e poder em cada época”, em especial “as que lhe são hostis e mais perigosas”. O capitalismo visa adaptar as “construções simbólicas já existentes e que desfrutem de alta penetração social” conferindo-lhes um sentido que se adeque às exigências de seu desenvolvimento. “É esta capacidade de transformação e de ‘antropofagia’ que permite e explica tanto a sobrevivência histórica quanto o vigor do capitalismo”. Esta característica permite ainda ao sistema conferir ao processo de acumulação econômica “a aparência de generalidade e universalidade como se realizasse princípios éticos universais” (SOUZA, 2012, p. 30). Essas construções legitimadoras do capitalismo não dizem respeito apenas à economia, mas relacionam-se com questões morais, religiosas, científicas, culturais. Aliás, um dos maiores trunfos do sistema capitalista é “aparecer como uma atividade econômica ‘pura’”, quando “alguma forma de justificação moral lhe é indispensável” (SOUZA, 2012, p. 27).

Max Weber notoriamente enfatizou a ligação entre o sistema capitalista e as questões religiosas em *A ética protestante e o espírito do capitalismo*. A modernidade tem como uma de suas principais características o declínio do prestígio das justificações religiosas e uma ênfase maior nas questões fundamentadas na ciência. Esta questão coloca-se como fundamental para a compreensão de como se produz a organização científica das empresas durante o século XX e a importância que apresenta para a consolidação de novas maneiras de viver e justificar ações no capitalismo, uma vez que legitima o processo de acumulação do capital mediante alegações tidas como científicas, racionais e modernas, como se discute adiante.

O sistema capitalista se renova a partir das críticas e o enfraquecimento da crítica permite seu fortalecimento ideológico. O recente processo de reestruturação da forma de exploração do trabalho se deu paralelamente a um enfraquecimento da crítica e, sendo o fortalecimento ideológico do sistema capitalista inversamente proporcional à intensidade das

---

assalariado) e dos executivos, está ligado a um capitalismo de empresas já bastante considerável para que seu elemento central seja a burocratização e a utilização de um quadro de supervisores cada vez mais qualificados por diploma universitário. Mas só algumas delas (a minoria) podem ser qualificadas como multinacionais. O quadro de acionistas tornou-se mais anônimo, enquanto numerosas empresas se desvincularam do nome e do destino de determinada família. O ‘terceiro’ espírito deverá ser isomorfo a um capitalismo ‘globalizado’, que põe em prática novas tecnologias, apenas para citar os dois aspectos mais frequentemente mencionados na qualificação do capitalismo hoje.” (2009, p. 51-52)

críticas a ele dirigidas, o conjunto indica, pois, para um fortalecimento da hegemonia do capitalismo.

A derrocada do socialismo real – simbolizada principalmente pela queda do muro de Berlim no final da década de 1980 – foi usada como emblema de uma suposta ruína de qualquer modelo alternativo ao capitalismo. A partir de então, a inevitabilidade do capitalismo é afirmada com mais veemência e o *novo espírito* pôde se consolidar em um contexto histórico mais favorável ao seu desenvolvimento. Esta suposta vitória do capitalismo sobre o socialismo foi corroborada por teses como a do “fim da história”<sup>9</sup>, bastante celebrada no início da década de 1990 e que fez discípulos em diversos ambientes sociais, notadamente no meio acadêmico.

A crise por que passou o capitalismo a partir do início da década de 1970 fez com que fosse necessária a adoção de modificações intensas no plano econômico, social, político e ideológico. E a adoção do paradigma neoliberal foi uma das formas de responder à crise do “Estado de bem-estar social e seus congêneres (como o Estado desenvolvimentista brasileiro)” (GALVÃO, 2007, p. 37). A agenda da globalização neoliberal se manifestou especialmente através da busca pela redução dos gastos públicos, com destaque para a realização de privatizações e pela dissipação de direitos sociais.

A “fusão da crise fiscal com o discurso auto-incriminatório do Estado” levou diversos países a “adotar políticas tão selvagens quanto imprudentes”. Na América Latina, “a hegemonia ideológica do neoliberalismo e sua expressão política, o neoconservadorismo, adquiriram uma desabitual intensidade”, fortalecendo ainda mais os grupos dominantes e “renunciando a graus importantes da soberania nacional” (BORÓN, 2000, p. 78-79). Sobre a adoção desse modelo nos países latino-americanos, Armando Boito Júnior esclarece:

O modelo capitalista denominado desenvolvimentista, que vigorou nas principais economias latino-americanas, até o final da década de 1970, foi substituído, ao longo das décadas de 1980 e 1990, pelo modelo capitalista neoliberal, ou, para dizê-lo mais sinteticamente, pelo neoliberalismo. Tal substituição representou uma regressão histórica para a população trabalhadora da região, na medida em que acarretou a elevação das taxas de desemprego e de subemprego, um novo processo de reconcentração da riqueza e da renda e a degradação dos direitos sociais e serviços públicos. É certo que não devemos superestimar o que o velho desenvolvimentismo

---

<sup>9</sup> O ensaio “O fim da história?” e livro “O fim da história e o último homem” de Francis Fukuyama se tornaram ícones da afirmação do triunfo do capitalismo e da inevitabilidade desse sistema. Em entrevista concedida à Revista Exame em setembro de 2011, o sociólogo sintetiza seu pensamento: “Meu argumento central era que, com o fim da utopia comunista, não havia opção senão a democracia liberal, pelo menos para os países que buscassem o desenvolvimento. Karl Marx acreditava que o fim da história viria com o comunismo. Eu afirmei que o fim do processo viria com a democracia liberal. Continuo acreditando que isso é essencialmente verdade.” (LAHÓZ, Exame, 21 set. 2011, *online*).

realmente ofereceu aos trabalhadores. A dependência e a internacionalização da economia nacional, a concentração da propriedade da terra e a concentração de renda são traços do capitalismo brasileiro e antecedem, em muito, a implantação do capitalismo neoliberal. Porém, o processo de substituição do antigo pelo novo modelo foi muito seletivo: eliminaram-se os aspectos do antigo modelo que beneficiavam minimamente os trabalhadores e, em contrapartida, mantiveram-se e inclusive aprofundaram-se os traços que lhes eram prejudiciais. (BOITO JÚNIOR, 2007, p.15)

Com a consolidação do neoliberalismo, ao contrário do que possa parecer, o Estado não perde seu importante papel econômico e político, mas apresenta-se como um agente fundamental no processo de reestruturação capitalista. Na medida em que deixa de atuar diretamente em alguns setores – privatizando serviços públicos, por exemplo –, ele amplia sua atuação em outras esferas, vez que, por exemplo, “a desregulamentação dos mercados se faz por meio de novas regulamentações” e “as empresas privatizadas são reguladas por “agências” específicas” (GALVÃO, 2007, p. 40).

As consequências no plano ideológico da implementação do neoliberalismo são inúmeras, entretanto, para o presente trabalho interessa focar-se sobre quais foram as consequências da consolidação deste *novo espírito* do capitalismo para as relações trabalhistas, especialmente com a concretização de novos mecanismos de gestão da força de trabalho.

A globalização neoliberal aliada à derrocada do socialismo real são fatores que reforçam a construção ideológica presente no discurso de que o capitalismo é o único sistema de produção possível, induzindo a uma maior adesão dos trabalhadores ao seu modo de ser, gerando também um aprimoramento nos mecanismos de dominação dos corpos e mentes pelo capital. Neste contexto, surgem também novas formas de gerenciar a força de trabalho, permitindo um maior controle sobre trabalhadores.

### *1.1.1. Os mecanismos de gestão das empresas como formas de dominação ideológica*

Os mecanismos de gestão empresarial passaram por um processo de sistematização mais rigoroso a partir do começo do século XX. A criação da “administração científica das empresas” respondeu às necessidades do capitalismo de organizar a produção de forma mais eficiente, buscando atingir maiores lucros. Entretanto, para além desse elemento econômico de aumento da lucratividade, esses mecanismos também apresentam implicações no campo ideológico, visando legitimar visões de mundo, formas de ser e de agir. Desempenham, assim,



um papel importante na construção de certos consensos que acabam por corroborar a exploração capitalista e garantir o domínio ideológico dos grupos dominantes. As diversas modificações na doutrina normativa dos negócios durante o século XX, como não poderiam deixar de ser, estão diretamente ligadas às transformações estruturais e responderam à demanda de legitimação de novas ordens sociais.

Os métodos de gestão de empresas são construídos de forma a se relacionarem diretamente com os interesses do empresariado. Ressalte-se que a presente pesquisa concebe “o conjunto do empresariado – banqueiros, industriais, fazendeiros, comerciantes – como integrantes da classe capitalista”, operando com o conceito de burguesia de forma a pensá-la de modo complexo “comportando uma subdivisão dessa classe em frações” (BOITO JÚNIOR, 2007b, p. 57-58). O empresariado constitui-se em importante fração da classe dominante e desempenha um papel decisivo não só para o processo econômico brasileiro, mas também sócio-político, uma vez que o segmento empresarial estabelece um padrão de relacionamento bastante estreito com o poder político e o aparato estatal e dominam ideologicamente o conteúdo das normativas dos meios de comunicação de massas.

A sistematização dos métodos de gestão empresarial por administradores como Henry Ford, Frederick Taylor e Henri Fayol pode ser compreendida como uma manifestação emblemática do papel que desempenham os intelectuais orgânicos da fração empresarial da classe dominante na construção e disseminação de ideias que legitimam e organizam as ações de sua classe, no sentido do que asseverou Gramsci:

Os empresários – se não todos, pelo menos uma elite deles – devem possuir a capacidade de organizar a sociedade em geral, em todo o seu complexo organismo de serviços, inclusive no organismo estatal, em vista da necessidade de criar as condições mais favoráveis à expansão da própria classe; ou, pelo menos, devem possuir a capacidade de escolher os “prepostos” (empregados especializados) a quem confiar esta atividade organizativa das relações gerais exteriores à fábrica. Pode-se observar que os intelectuais “orgânicos”, que cada nova classe cria consigo e elabora em seu desenvolvimento progressivo, são, no mais das vezes, “especializações” de aspectos parciais da atividade primitiva do tipo social novo que a nova classe deu à luz (GRAMSCI, 1968, p. 4).

Cabe contextualizar as principais tendências da gestão das empresas que se deram na história do capitalismo de forma a compreender que papel desempenharam em cada momento histórico no fortalecimento da hegemonia capitalista – justificando e organizando a exploração da força de trabalho.

Os mecanismos de controle dos processos produtivos, criados a partir de um processo de organização científica do trabalho, começam a se desenvolver de forma mais sistemática a partir do taylorismo e do fayolismo, servindo de fundamento para a consolidação da ideologia fordista no pós 2ª Guerra Mundial.

Frederick Taylor, engenheiro mecânico estadunidense, é considerado um dos fundadores da administração de empresas. Sua obra *Princípios de administração científica*, publicada em 1911, tem como objetivos apontar a ineficiência da forma de organização vigente até então nas empresas e mostrar que a solução para a ineficiência está na administração, indicando que “a melhor administração é uma verdadeira ciência, regida por normas, princípio e leis claramente definidos, tal como uma instituição”<sup>10</sup> (TAYLOR, 1957, p. 12).

Sua doutrina é marcada pela defesa de que a administração das empresas deve ser considerada uma ciência e pela afirmação da identidade dos interesses entre patrões e empregados. Contra o entendimento de que os interesses de empregadores e empregados são necessariamente antagônicos, Taylor aponta que um dos fundamentos da administração científica é “a certeza de que os interesses de ambos são um, único e mesmo” (TAYLOR, 1957, p. 14). Nesta esteira, o taylorismo inaugura a difusão da noção de “empregado colaborador” – hoje tão em voga –, um conceito que busca encobrir os conflitos de interesses entre trabalhadores e empresários, difundindo a ideia de que os empregados devem se dedicar à construção do progresso da empresa e que, com isso, serão diretamente beneficiados. O colaboracionismo entre as classes tem a função de legitimação do capitalismo na medida em que afirma que os empregados devem se esforçar para aumentar o lucro dos empresários mediante um ideal de justiça que subordina os interesses dos particulares, os trabalhadores, aos interesses gerais, que, na verdade, são os interesses da empresa.

Os mecanismos de organização do trabalho adotados pelo taylorismo tratam principalmente de uma utilização mais racionalizada do tempo, da “chefia numerosa e funcional”, da padronização dos movimentos e dos instrumentos utilizados pelos trabalhadores, buscando suprimir gestos inúteis (TAYLOR, 1957, p. 117). Taylor é também um entusiasta dos “incentivos pessoais”, gratificações concedidas aos trabalhadores que têm “melhor iniciativa” (TAYLOR, 1957, p. 34). A diretriz não é a de visar um rendimento recorde, mas um rendimento médio que não leve os trabalhadores à exaustão. Esse processo

---

<sup>10</sup> “É opinião do autor que muito há que se fazer e deve ser feito, por meio da palavra e publicações para instrução não só dos trabalhadores como de todas as classes em geral, a fim de realçar a importância do máximo rendimento de cada máquina e homem, mas somente pela adoção da moderna administração científica este problema poderá ser realmente solucionado” (TAYLOR, 1957, p. 28).

de racionalização da produção implica também pagar salários melhores. Com esses procedimentos objetiva-se aumentar a produtividade e, assim, os lucros. Na medida em que implica uma relativa melhoria nas condições de trabalho, o taylorismo reforça a legitimação do capital.

O fayolismo, por sua vez, representa outra forma de sistematização das ideias ligadas à gestão de empresas. Surge na França também marcado pela busca por maior eficiência na forma de gerir as empresas e pela defesa da administração empresarial como fundamental para o desenvolvimento econômico. Em seu livro *Administração industrial e geral: previsão, organização, comando, coordenação, controle*, Henri Fayol escreve sobre a função de administrador de empresas, visando uma racionalização do processo produtivo fundado em cinco regras para os procedimentos de administração empresarial: prever, organizar, comandar, coordenar e controlar (FAYOL, 1989, p. 26). Fayol defende a necessidade e a possibilidade do ensino administrativo, afirmando que era necessário “formular o mais rapidamente uma doutrina administrativa” (1989, p. 38).

Essas duas doutrinas, comportando técnicas e métodos concebidos com o objetivo de ampliar a produtividade, acabam também por legitimar certas concepções de mundo, determinadas formas de agir e compreender a realidade que foram decisivas para o desenvolvimento do capitalismo no começo do século XX, com desdobramentos históricos importantes para a organização empresarial atual. As consequências da difusão de ideias como a do colaboracionismo entre classes são bastante contundentes e influenciam toda a compreensão que os sujeitos envolvidos no processo produtivo têm do capitalismo e de seu papel na produção e na reprodução do sistema.

Na mesma esteira, outra doutrina administrativa empresarial essencial para o processo de produção e reprodução do capital durante o século XX foi o fordismo. Os métodos de gestão preconizados por Henri Ford se tornaram um marco na história da organização do trabalho. Ford introduziu, em 1914, em sua fábrica de veículos nos Estados Unidos, uma jornada diária de oito horas e o pagamento de cinco dólares por dia. Os salários mais elevados, em comparação com a média do país, constituíram-se em um ponto chave de sua forma de gerir a produção<sup>11</sup>. Em suas palavras: “Quando distribuímos altos salários, muito dinheiro se espalha e vai enriquecer os comerciantes, os fabricantes, os varejistas de toda

---

<sup>11</sup> “O progresso real da nossa empresa data de 1914, quando elevamos o salário mínimo de dois dólares e pouco a cinco dólares, porque então aumentamos o poder aquisitivo do nosso próprio povo, o qual por sua vez fez o mesmo a outro povo e assim por diante. Esta ideia de alargar o poder aquisitivo por meio de salários altos e baixo preço de venda é que está determinando a prosperidade do nosso país.” (FORD, 1964, p. 208).

ordem, e esta prosperidade se traduz por um acréscimo na procura dos nossos produtos.” (FORD, 1964, p. 94-95).

No fordismo, tão bem expresso no conhecido filme *Tempos modernos* de Charles Chaplin, a ideia é reduzir os movimentos dos trabalhadores e conferir-lhes atividades de movimentos repetitivos, que tivessem como resultado “a economia de pensamento”<sup>12</sup> (FORD, 1964, p. 65). De certa forma, “as inovações tecnológicas e organizacionais de Ford eram mera extensão de tendências bem estabelecidas”. Entretanto, o que havia de especial no fordismo era o “reconhecimento explícito de que uma produção em massa significava consumo em massa, um novo sistema de reprodução da força de trabalho” e, em última instância, “um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista” (HARVEY, 1996, p. 121).

Gramsci escreveu justamente sobre essa ligação entre o método fordista de organização do trabalho e o estilo de vida que se difundia nos Estados Unidos no começo do século passado, expressando a ligação entre o fordismo e “o americanismo”. Os novos métodos de trabalho fordistas, articulados com a doutrina taylorista, eram “indissociáveis de um determinado modo de viver, de pensar e de sentir a vida” (GRAMSCI, 2001b, p. 266).

Na América, a racionalização do trabalho e do proibicionismo estão indubitavelmente ligados: as investigações dos industriais sobre a via íntima dos operários, os serviços de inspeção criados por algumas empresas para controlar a “moralidade” dos operários são necessidades do novo método de trabalho. Quem ironizasse estas iniciativas (mesmo fracassadas) e visse nelas apenas uma manifestação hipócrita do “puritanismo” estaria se negando qualquer possibilidade de compreender a importância, o significado e o alcance objetivo do fenômeno americano, que é *também* o maior esforço coletivo até agora realizado para criar, com rapidez inaudita e com uma consciência do objetivo jamais vista na história, um tipo novo de trabalhador e de homem. A expressão “consciência do objetivo” pode parecer pelo menos espirituosa a quem recordar a frase de Taylor sobre o “gorila amestrado”. Com efeito, Taylor expressa com brutal cinismo o objetivo da sociedade americana. Desenvolver em seu grau máximo, no trabalhador, os comportamento maquinais e automáticos, quebrar a velha conexão psicofísica do trabalho profissional qualificado, que exigia uma certa participação ativa da inteligência, da fantasia, da iniciativa do trabalhador, e reduzir as operações produtivas apenas ao aspecto físico maquinal” (GRAMSCI, 2001b, p. 266).

---

<sup>12</sup> “Os princípios da montagem são: 1º Trabalhadores e ferramentas devem ser dispostos na ordem natural da operação de modo que cada componente tenha a menor distância possível a percorrer da primeira à última fase. 2º Empregar planos inclinados ou aparelhos concebidos de modo que o operário sempre ponha no mesmo lugar a peça que terminou de trabalhar, indo ela ter à mão do operário imediato por força do seu próprio peso sempre que isto for possível. 3º Usar uma rede de deslizadeiras por meio das quais as peças a montar se distribuam a distâncias convenientes. O resultado destas normas é a economia de pensamento e a redução ao mínimo dos movimentos do operário, que sendo possível, deve fazer sempre uma só coisa com um só movimento” (FORD, 1964, p. 65).

Ultrapassando os muros das fábricas, a organização fordista e o controle que exerce sobre os trabalhadores também influencia diretamente o tempo fora da empresa, os costumes, os hábitos sexuais, o relacionamento familiar e social das pessoas. Ford chegou a enviar inspetores às casas de seus empregados em sua busca por controlar a forma como gastavam seus salários, interferir em sua vida privada e garantir a efetivação de determinados ditames morais no comportamento dos trabalhadores, o que Gramsci chamou de “iniciativas puritanas” (GRAMSCI, 2001b, p. 268). Essas iniciativas visavam “conservar, fora do trabalho, certo equilíbrio psicofísico, capaz de impedir o colapso fisiológico do trabalhador, coagido pelo novo método de gestão”<sup>13</sup> (GRAMSCI, 2001b, p. 267).

Outro traço essencial da ideologia fordista encontra-se na negação do conflito de interesses entre as classes sociais fundamentais. Segundo Ford, “é loucura considerar-se o capital e o trabalho como partidos antagônicos”, o “patrão é sócio do seu empregado e este o é do seu patrão. E como é assim, nada mais errado do que uma das partes pretender a hegemonia” (FORD, 1964, p. 90).

Durante grande parte do século XX, de formas e intensidades diferentes a depender das condições conjunturais, as doutrinas fordista, taylorista e fayolista estiveram presentes no cotidiano dos trabalhadores, influenciando não só a vida dentro das empresas, mas também trazendo elementos que compõem certa visão de mundo comprometida com os interesses do capital e de manutenção do *status quo*.

O núcleo essencial do fordismo – do padrão de produção, consumo e de vida que ele representa – manteve-se forte até 1973, quando a aguda recessão trouxe transformações para a conjuntura econômica, colocando a necessidade de mudanças na estrutura da produção. As décadas finais do século XX foram marcadas, então, por uma reestruturação produtiva que ocasionou inúmeras mudanças nas relações de trabalho e representou um refinamento dos métodos de exploração do capital também no tocante à gestão das empresas. A nova doutrina de organização empresarial, chamada de toyotismo<sup>14</sup>, penetra na produção, substituindo, complementando e interagindo com o fordismo, o taylorismo e o fayolismo.

---

<sup>13</sup> Sobre este assunto, enfatiza Jessé Souza: “O que havia de especial em Ford era que ele vislumbrava uma nova maneira de perceber a reprodução social capitalista como um todo, a qual se fundamentava não apenas em fatores ‘negativos’, como a repressão ao sindicatos, a perseguição às organizações operárias autônomas e o proibicionismo da lei seca como forma de disciplinamento da classe trabalhadora. Ford havia percebido que produção em massa – como a dos seus Ford modelo T – implicava também “consumo em massa” que só uma classe trabalhadora afliente e bem paga podia tornar realidade. Como Gramsci percebeu melhor e mais cedo que qualquer outro, o que estava em jogo aqui era não apenas um novo sistema de reprodução da força de trabalho, como uma nova gerência e um novo modo de controlar a atividade produtiva, mas, também e principalmente, uma nova estética, uma nova psicologia e um novo estilo de vida em todas as dimensões” (SOUZA, 2012, p. 33).

<sup>14</sup> O toyotismo recebe este nome por inspirar-se em técnicas usadas pelo engenheiro Taiichi Ohno em fábricas da Toyota no Japão. Importante ressaltar, preliminarmente, que “é problemático definir o ‘toyotismo’,

A deflação a partir do início da década de 1970 indicou que as “finanças do Estado estavam muito além dos recursos, criando uma profunda crise fiscal”, concomitantemente “as corporações viram-se com muita capacidade de excedente inutilizável” (HARVEY, 1996, p. 137). A conjuntura impôs a necessidade de racionalizar e intensificar o controle do trabalho com uma reestruturação das relações produtivas. Passa a ser central para as estratégias corporativas investir em novas tecnologias, automação, redução da vida útil dos produtos, “novas linhas de produto e nichos de mercado”, “dispersão geográfica para zonas de controle do trabalho mais fácil”, “fusões e medidas para acelerar o tempo de giro do capital” (HARVEY, 1996, p. 137-138).

Este novo contexto produtivo, chamado de *acumulação flexível*, fundamenta-se na flexibilidade do processo de trabalho, do mercado, do produto e do padrão de consumo. Tem como algumas de suas características principais a intensificação da “inovação comercial, tecnológica e organizacional”, o advento de novos setores de produção, novas formas de fornecimento de serviços, sobretudo no ramo financeiro. O modelo de produção rapidamente trará mudanças nos “padrões de desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas”, com o surgimento, por exemplo, de novas regiões industriais em áreas antes pouco exploradas (HARVEY, 1996, p. 138).

Todavia, a reorganização do *espírito* do capitalismo não se fundamenta apenas em justificativas econômicas, mas também como resposta às críticas “ao mundo hierarquizado e inexpressivo que o fordismo havia construído e difundido”, “à hierarquia política e social como um todo” que ficou explícita com o movimento de contracultura que tem como marco o ano de 1968 (SOUZA, 2012, p. 35). Esta questão explícita a rejeição à hierarquia, à repetição e à padronização que o toyotismo apresenta, com a consequente exaltação da liberdade individual e da flexibilidade<sup>15</sup>.

---

principalmente porque ele não é um sistema coeso, altamente integrado de produção de valor que eleva a intensificação do trabalho a um novo patamar. Para compreendê-lo, tenta-se analisar as suas partes, decompondo-o em várias técnicas isoladas – aí se estabelecem tantas divisões, tantos ângulos de análise, que acabam por transfigurar a realidade que se queria explicar. Descobre-se algo muito complexo e de difícil entendimento, que só pode ser concebido respeitadas as devidas particularidades culturais, deixando o campo aberto para a inevitabilidade histórica das forças sociais, ou para a naturalização das relações sociais, levando água ao moinho do debate sobre transferibilidade” (OLIVEIRA, 2004, p. 9). Mesmo diante dessa complexidade é possível extrair algumas características mais gerais sobre o que representa o toyotismo e suas principais diretrizes, é o que se busca fazer a seguir.

<sup>15</sup> Esta consagração da flexibilidade pode ser observada em algumas das principais técnicas toyotistas: o *just in time*, que coloca como imperativo um melhor aproveitamento possível do tempo de produção; o *kanban* que indica a necessidade de reposição de peças dos estoques a depender da demanda de vendas, buscando-se sempre sustentar apenas um estoque mínimo de mercadorias; o emprego de trabalhadores polivalentes, que devem estar aptos a realizar diversos tipos de funções, além da utilização do trabalho em equipes (ANTUNES, 1995, p. 26-27).

Neste tocante dos novos padrões de gestão da força de trabalho são expressões emblemáticas os Círculos de Controle de Qualidade (CCQs) e a chamada “gestão participativa” (ANTUNES, 1995, p. 16). Os CCQs permitem que grupos de trabalhadores passem a controlar e supervisionar a produção, em uma tendência de investimento da empresa em treinamento e participação dos empregados. O empregado dá sugestões de como a empresa pode ser organizada para aumentar a produtividade, é consultado sobre a eficácia de uma inovação que está sendo proposta, reforçando-se a ideia de empregado colaborador. A subjetividade e a criatividade dos trabalhadores são colocadas também a serviço dos interesses empresariais, garantindo, com isso, um maior vínculo subjetivo dos empregados com a empresa. O fato de o trabalho passar a ser realizado em equipes, diferente dos métodos de organização anteriores, baseados na produção individualizada, faz com que a responsabilidade pela produção seja dos grupos, em um sistema de recompensas pelas metas cumpridas de forma coletiva, assim, os próprios empregados acabam por se tornar fiscalizadores do trabalho de seus colegas, realizando cobranças, a fim de que sua equipe garanta um melhor desempenho. A concorrência e a falta de companheirismo no trabalho se tornam uma regra vez que, além de concorrer com outros grupos, cada empregado deve tornar-se um supervisor dos demais.

O toyotismo tem como uma de suas características principais a adequação da produção à demanda. O consumo passa a determinar o que será produzido e a produção passa a ser mais diversificada e variada, ao contrário da produção em série e de massa do fordismo. (ANTUNES, 1995, p. 26). Esta produção mais flexível traz a necessidade da “flexibilização dos trabalhadores”. Além da flexibilidade no exercício das funções, já que os empregados devem ser polivalentes e desempenharem funções diversas na empresa, é preciso que o próprio número de empregados seja flexível. Os empregadores necessitam dispor da força de trabalho de forma a atender a demanda flutuante do mercado. A empresa busca um número mínimo de empregados “mais qualificados, multifuncionais e envolvidos com o seu ideário” (ANTUNES, 2003, p. 57), que, para atender as necessidades da produção, realizam horas extras. E, em caso de necessidade de aumento da produção, pode-se contar com trabalhadores terceirizados, subcontratados e temporários. A terceirização de ramos inteiros da produção ou de serviços específicos passa a ser um imperativo para as empresas atentas às novas exigências de produtividade e competitividade. A precarização das relações de trabalho atinge, então, um novo patamar, tornando-se a regra.

O sindicalismo, além do enfraquecimento causado pela terceirização, “flexibilização”, subcontratação e desemprego, passa por um período de retrocesso, período

de fácil cooptação e manipulação, de negociação de direitos que acaba resultando em perda de direitos. Os novos mecanismos de organização do trabalho representam uma *captura* ou um *sequestro* da subjetividade<sup>16</sup> dos trabalhadores através de um “envolvimento manipulatório” (ANTUNES, 1995, p. 16), com uma maior subordinação dos empregados ao “universo empresarial, criando as condições para a implantação duradoura do sindicalismo de envolvimento, em essência um sindicalismo manipulado e cooptado” (ANTUNES, 1995, p. 26). Cria-se um clima de “auxílio” de “ajuda mútua” entre os sindicatos e os empregadores. Os sindicatos submetem-se a participação dentro da ordem imposta pelo mercado.

O toyotismo difunde-se com o capitalismo globalizado, adaptando-se às diferenças nacionais, regionais e setoriais nas indústrias e no setor de serviços, consolidando não só uma nova forma de produção, mas novos valores que impactam sobre as construções ideológicas. Neste sentido, enfatiza Giovanni Alves que:

[...] o valor ontológico do toyotismo para o capital não se vincula apenas à sua morfologia intrínseca adequada a mercados restritos, mas a ser ele (o toyotismo) o resultado de um processo de luta de classes. O toyotismo é a expressão plena de uma ofensiva ideológica (e material) do capital na produção. Ele é um dispositivo organizacional e ideológico cuja *intetio recta* é buscar debilitar (e anular) ou negar o caráter antagônico do trabalho vivo no seio da produção do capital. Por isso, a construção do toyotismo é decorrente (ou é resultado sócio-histórico) de um processo de intensa luta de classes, em que ocorreram importantes derrotas operárias, que tornaram possível a introdução de uma nova organização social da produção (2011, p. 60).

As novas empresas, visando, entre outros objetivos, inibir qualquer ação militante, negam veementemente os antagonismos entre capital e trabalho e preferem contratar trabalhadores desenraizados, “sem identidade de classe e sem vínculos de pertencimento à sociedade maior”, que vão compreender a empresa como o local “de produção de identidade, de autoestima e de pertencimento” (SOUZA, 2012, p. 37).

---

<sup>16</sup> A expressão *captura* da subjetividade ou, ainda, *sequestro* da subjetividade é utilizada para indicar a subsunção da subjetividade dos trabalhadores à lógica do capital. Giovanni Alves, sobre o tema, enfatiza que cabe destacar “seu caráter ideacional”, ou seja, esta *captura* “não ocorre de fato, de modo perene, sem resistências, simulações e contradições. O que significa que o processo de captura é complexo e sinuoso, articulando mecanismos de coerção/consentimento, de manipulação em suas múltiplas dimensões, não apenas no local de trabalho, mas na esfera do cotidiano social. Além disso, é intrinsecamente contraditório, dilacerando não apenas a dimensão física da corporalidade viva da força de trabalho, mas sua dimensão psíquica e espiritual que se manifesta através de sintomas psicossomáticos.” (2006, p. 90). “O toyotismo se articula para a consecução de seus dispositivos organizacionais contingentes (just-in-time, kan-ban, CCQ, kaizen, etc), através da construção de uma subjetivação específica, própria de um precário mundo do trabalho. A subjetividade capturada do toyotismo se constitui não apenas no local de trabalho, mas principalmente nos espaços da reprodução social, estranhado e precarizado. É uma subjetividade alucinada e precária, atingida pelo estresse, imersa nesta implicação contraditória da relação-capital” (ALVES, 2006, p. 91)



É neste contexto de exigência do envolvimento do empregado com a empresa em níveis cada vez maiores que surgem técnicas como o endomarketing, que “consiste em um conjunto de ações de marketing interno, geralmente conduzidas pelos setores empresariais de recursos humanos (gestão de pessoas), voltado aos empregados da empresa”. Essas técnicas partem da compreensão de que, para atingir seu principal objetivo, o de conquistar “clientes pela qualidade dos serviços e produtos colocados no mercado”, deve-se também fidelizar o seu próprio empregado e fazer dele um cliente – “vender a imagem da empresa no âmbito interno para, conseqüentemente, vendê-la no ambiente externo”. O discurso empresarial que acompanha o endomarketing coloca o empregado como um “verdadeiro ‘parceiro’, ‘colaborador’, valorizado e reconhecido pela organização” e afirma que o objetivo desta técnica é o “desenvolvimento da ‘cidadania empresarial’, por meio de um processo motivacional constante, com vistas a conferir ao empregado dignidade, reconhecimento, responsabilidade, liberdade de iniciativa” através de técnicas que o integram aos valores e objetivos da empresa – o que envolve desde pagamentos de recompensas até sua participação na tomada de decisões (COUTINHO, 2013, 14-15). Medidas como esta apresentam-se altamente eficazes para engajar os empregados nos objetivos empresariais e contribuem para a consolidação de um quadro em que é impossível a “reflexão e crítica dos trabalhadores acerca de sua própria condição social”<sup>17</sup> (COUTINHO, 2013, p. 18).

As táticas e argumentos utilizados pelos empresários para engajar os trabalhadores no *espírito* do sistema passaram por um processo de adaptação e refinamento. A palavra “flexibilidade” entra, a partir de então, na ordem do dia e passa a fazer parte de um discurso que dá às inovações “um caráter ao mesmo tempo impessoal e fatalista, em conformidade com uma visão organicista ou darwiniana da história”. Este seria, então, um “processo sem sujeito, desejado por ninguém, seria resultado de um reflexo coletivo de adaptação às estruturas, condenadas a transformar-se ou desaparecer” (BOLTANSKI, CHIAPELLO, 2009, p. 229).

A reorganização das atividades dentro da empresa advém de um processo de racionalização e cientificação da produção que normalmente é acompanhado por um discurso de neutralidade, impessoalidade e progresso “para o bem da humanidade”. Difunde-se, assim,

---

<sup>17</sup> “Neste contexto de ‘cidadania empresarial’ o ambiente ideal de trabalho é aquele no qual o empregado compartilha mais dos interesses e objetivos da empresa do que daqueles relativos aos demais trabalhadores, percebendo-se um nítido enfraquecimento dos interesses de classe, que certamente contribui para a maior dificuldade de delineamento de reivindicações do trabalho em face do capital, refletindo inclusive para o âmbito da participação na vida sindical. Aliás, nesse tipo de cooptação, o empregado tende a ver o sindicato como estrutura política que não representa seus interesses, mas fundado nos mais variados propósitos que não o de representar ele, o trabalhador-colaborador” (COUTINHO, 2013, p. 16).

a ideia de que o processo mais racionalizado – científico – é desligado dos interesses dos grupos sociais e leva a um progresso geral. Esse fato contribui no processo de encobrimento da exploração que representa essa nova forma de gestão empresarial. Reconhecer que o “desenvolvimento científico tem um aspecto relativamente autônomo como um momento importante do complexo geral das indeterminações dialéticas”, não deve implicar a “eliminação, de modo ideologicamente tendencioso, das importantes e muitas vezes problemáticas determinações sócio-históricas” (MÉSZÁROS, 2012, p. 254). É preciso evitar, dessa forma, visões reducionistas que compreendem a ciência como uma mera técnica alheia aos interesses em disputa na sociedade. As verdades científicas não são definitivas ou categóricas, a ciência é também uma categoria histórica em movimento de desenvolvimento perpétuo. A própria ciência é também uma superestrutura, uma ideologia (LÖWY, 2007, p. 135). Nesta perspectiva, a análise sobre a organização científica do trabalho precisa se preocupar em desvendar os interesses e objetivos mais profundos ligados a este processo, vez que esses estão além do mero aumento da eficiência e eficácia na produção ou da busca por adaptar-se “às exigências do mercado”.

O empresariado constrói mecanismos – ou, ao menos, designa prepostos para fazê-lo – para organizar a empresa com sua visão de mundo, legitimando seus interesses e seu papel social e, mais do que isso, utiliza métodos para impregnar toda a sociedade com seus valores, como se os seus interesses de classe fossem os interesses gerais; colocam o seu progresso e “sua evolução” como o progresso e evolução de toda a sociedade, negando, pois, o caráter antagônico que fundamenta a sociedade capitalista e a contraposição de interesses entre aqueles que detêm os meios de produção e aqueles que necessitam vender sua força de trabalho para sobreviver.

O papel dos intelectuais dos grupos dominantes na construção dos mecanismos de gestão das empresas é bastante evidente, vez que, ao desenvolverem essas teorias e técnicas de administração efetivam um vínculo orgânico entre o modo de produção e as superestruturas, organizando a hegemonia em torno da classe dirigente ou de setores dela – aqui, notadamente, dos grandes empresários. Se, como apontou Gramsci, os intelectuais criados a partir de um grupo social têm como uma de suas atribuições dar a esse grupo consciência de sua própria função (1995, p. 3), não é por acaso que Fayol buscou criar uma doutrina administrativa que tanto visava “afirmar a gestão empresarial como uma profissão”, quanto “abrir caminho para um ensino profissional” (BOLTANSKI, CHIAPELLO, 2009, p. 85).

A análise geral explicitada acima sobre os métodos de gestão apontam medidas mais genéricas trazidas pela reestruturação produtiva. Cada setor da economia e cada localidade absorvem de maneiras e intensidades diferentes esses ditames da acumulação flexível a depender das condições históricas. No caso específico brasileiro, o processo de reestruturação intensificou-se a partir da década de 1990, entretanto, este processo apresenta “tanto elementos de *continuidade* quando de *descontinuidade* em relação às fases anteriores”. Há, no país, “uma mescla nítida entre elementos do fordismo, que ainda encontram vigência acentuada, e elementos oriundos das novas formas de acumulação flexível e/ou influxos toyotistas”, entretanto, “pode-se constatar que o fordismo periférico e subordinado que foi estruturado no Brasil cada vez mais se mescla fortemente com os novos processos produtivos”, indicando para uma assimilação crescente das práticas toyotistas (ANTUNES, 2011, p. 126).

Desta forma, a acumulação flexível e os novos métodos de gestão que a acompanham têm ganhado espaço no país, com diversas implicações para as condições de vida dos trabalhadores. O desenvolvimento deste novo padrão de gestão e a dominação ideológica que ele representa têm sido corroborados por um instrumento importante de transmissão de ideologia, que recebe cada vez mais destaque social: a literatura de gestão empresarial – assunto abordado a seguir.

### *1.1.2. A literatura de gestão empresarial como meio de difusão da ideologia capitalista*

Os ditames da gestão empresarial são expressos através dos mais diversos meios – livros dedicados a empresários e gestores, programas televisivos sobre o assunto, matérias de jornais e revistas, cursos, palestras, no cotidiano das relações de trabalho e em espaços fora do ambiente laboral – infiltrando-se nas diferentes esferas da sociabilidade. A linguagem, de forma geral, apresenta-se cada vez mais penetrada de vocabulários ligados à gestão de empresas – como empreendedorismo, pró-atividade, ou vocábulos em inglês, como *empowerment* e *management*. A relação íntima entre discurso e ideologia será tratada com mais profundidade no próximo capítulo, por ora cabe enfatizar que os discursos são manifestações importantes da visão de mundo de um grupo social, por isso analisá-los contribui na compreensão de quais ideias uma classe pretende legitimar.

Neste processo de refinamento das técnicas de gestão empresarial, paralelamente à impregnação do léxico da administração das empresas em diversas áreas do conhecimento e

no próprio cotidiano, vem recebendo cada vez mais espaço em revistas, livros e na própria formação universitária dos administradores de empresa a chamada “gestão de recursos humanos” e, também, a “gestão do conhecimento” ou do “capital intelectual”. Idalberto Chiavenato, uma referência no tema da administração de empresas entre os teóricos brasileiros que se alinham aos interesses empresariais, afirma que atualmente, “o recurso mais importante deixou de ser o capital financeiro para ser o capital intelectual, baseado no conhecimento”. Para ser uma empresa bem sucedida, é necessário conquistar e motivar as pessoas – clientes, trabalhadores – para que elas tanto se preocupem em aprender em benefício da organização, quanto em aplicar seu conhecimento para tanto, em uma tendência que vai ao encontro dos ditames da acumulação flexível explicitados anteriormente. A gestão do conhecimento refere-se justamente a este processo que cria, organiza, dissemina e intensifica o conhecimento que serve para solucionar problemas e inovar as empresas na busca por um melhor desempenho (CHIAVENATO, 2006, p. 344-345). O discurso é de que os trabalhadores fazem parte da administração das empresas:

Como solução a gerência participativa é algo fantástico. Sua consolidação – como vimos – exige muito planejamento, implantação cuidadosa e monitoramento constante, para que funcione bem. O futuro pertencerá aos ganhadores e a qualidade e produtividade são condições essenciais para a sobrevivência da empresa em um mundo altamente competitivo e mutável. Para se chegar ao sucesso, as palavras mágicas são cooperação e comprometimento. Gerenciar pessoas é chegar a um alto grau de cooperação e de comprometimento, e isto é mais do que gerenciar pessoas: é gerenciar com pessoas. Este é o caminho para a modernização das empresas e para a modernidade do nosso país (CHIAVENATO, 1997, p. 252).

Pode-se observar que mesmo a parte da literatura de gestão empresarial mais ligada à teoria da administração de empresas – livros mais técnicos e voltados para o ambiente acadêmico, para estudiosos do tema – apresenta um caráter motivacional, se confundindo com os livros “mais comerciais”, voltados para empresários, gestores e empregados. De maneira geral, esta literatura destina-se a ensinar regras de procedimento para que os gestores e empregados “atinjam o sucesso” e incitar a motivação deles e de suas equipes. Esses “conselhos” sobre gestão articulados pelos intelectuais orgânicos ligados aos empresários visam dar homogeneidade e consciência ao seu campo econômico e, para além disso, buscam o envolvimento do empregados com os valores empresariais. As recomendações ensinam a vencer desafios organizacionais ou tornar os empregados mais envolvidos com os objetivos empresariais, buscam também instruir os empregados sobre como alcançar o sucesso profissional e os empregadores sobre como serem os melhores do ramo. É bastante comum

neste tipo de literatura a narrativa de histórias de superação de problemas, chamadas de *cases* de sucesso.

Entre as diversas manifestações possíveis de dar acesso às representações do espírito do capitalismo de cada época, Luc Boltanski e Ève Chiapello, em *O novo espírito do capitalismo*, partem da literatura da gestão empresarial para analisar o papel que desempenham os métodos de administração de empresas na consolidação do sistema capitalista (2009, p. 84-85), escolha também feita na presente pesquisa. A literatura de gestão empresarial destinada a executivos constitui-se como uma fonte de informação privilegiada sobre o *espírito* do capitalismo, como esclarecem os autores:

Para levar a termo este projeto, utilizaremos a literatura da gestão empresarial destinada a executivos. Essa literatura, cujo objetivo principal é informar os executivos sobre as últimas inovações em matéria de gestão empresarial e direção de pessoal, apresenta-se como um dos principais espaços de inscrição do espírito do capitalismo.

Na qualidade de ideologia dominante, o espírito do capitalismo tem, em princípio, a capacidade de permear o conjunto de representações mentais próprias de determinada época, de infiltrar-se nos discursos políticos e sindicais, de fornecer representações legítimas e esquemas de pensamentos a jornalistas e pesquisadores, de tal modo que sua presença é ao mesmo tempo difusa e geral (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 83-84).

A pesquisa dos referidos autores compara, tomando por base diversas fontes, o discurso da administração de empresas na década de 60 ao da década de 90 do século XX, evidenciando como as diferenças entre os dois períodos refletem as transformações no sistema. Através deste estudo buscam também desvendar o caráter de normatividade que esta literatura apresenta para a organização do capitalismo: ela não apenas analisa as regras do mercado de trabalho e a gestão das empresas, mas aponta como *deve ser* a gestão empresarial. Ela impõe normas de conduta, estabelece regras sobre a forma de tratar os empregados, que comportamento deve ser esperado dos trabalhadores, como o administrador deve justificar suas ações etc. Desta forma, apresenta-se como um espaço importante para entender as diretrizes traçadas pelos intelectuais da burguesia para a administração das empresas. Diretrizes estas que influenciam o cotidiano dos trabalhadores e acabam também transformando o seu modo de compreender e de agir na sociedade.

Uma análise dos principais temas dos *best-sellers* do mundo empresarial prontamente indica alguns dos objetivos mais explícitos desse tipo de literatura. Em julho de 2013, a Revista Exame publicou a lista dos 10 livros de gestão que estão há mais tempo entre os mais vendidos da *Amazon*, o maior *site* de comércio eletrônico do mundo (MELO, Exame,

16 jun. 2013, *online*). Um exemplo deles é *Como fazer amigos e influenciar pessoas*, escrito em 1936 por Dale Carnegie. A obra é considerada uma das pioneiras sobre autoajuda e conta com mais de 50 milhões de cópias vendidas no mundo todo. O autor, que teve uma infância pobre e tornou-se um grande palestrante, indica técnicas sobre como “conquistar as pessoas” e fazer com que pensem de seu modo, aponta princípios de liderança e recomenda “seis maneiras de fazer as pessoas gostarem de você”.

*Os cinco desafios das equipes: uma fábula sobre liderança*, de Patrick Lencioni, é outro dos livros da lista. Conta como a presidente de uma empresa no Vale do Silício, nos Estados Unidos, conseguiu lidar com uma “equipe disfuncional” e melhorar o desempenho da empresa. Indicando como superar alguns problemas organizacionais (ausência de confiança, medo de conflito, falta de comprometimento, de responsabilidade e de atenção aos resultados), o livro ajuda os empresários a avaliar suas próprias empresas.

A lista conta ainda com títulos como *Good to Great: Empresas feitas para vencer*, de Jim Collins, *Os 7 hábitos das pessoas altamente eficazes: Lições poderosas para a transformação pessoal*, de Stephen Covey, *Faça acontecer: Mulheres, trabalho e a vontade de liderar*<sup>18</sup>, de Sheryl Sandberg e *Drive: A surpreendente história sobre aquilo que nos motiva*, de Daniel H. Pink. Os livros tratam basicamente de histórias de sucesso, de superação, e indicam procedimentos para motivar gestores e trabalhadores, formas de superar os obstáculos organizativos. Dão lições, indicam regras a serem seguidas, não apenas no ambiente de trabalho, mas na vida em geral – como se tornar uma “pessoa de sucesso”. É uma literatura de autoajuda que contribui no processo de legitimação ideológica da exploração capitalista, exaltando pessoas que dedicaram suas vidas a alcançar o sucesso profissional e indicando quais os procedimentos para se seguir esse mesmo caminho. Essa literatura normativa, dessa forma, fornece aos gestores e aos empregados os instrumentais necessários para se adequar às novas exigências do mercado, legitimando as transformações recentes que ocorreram nas relações trabalhistas e indicando a necessidade de adaptação a elas.

Mesmo quando não se limitam a aspectos profissionais, mas abrangem outros aspectos da vida (relacionamentos amorosos, relações familiares etc.), esses livros, muitas vezes, continuam usando a lógica do mercado para exprimir suas recomendações. A mercantilização das diversas esferas da vida faz com que a própria vida se torne um negócio: cada pessoa deve ser uma empresa, um empresário de si mesmo (ALVES, 2011, p. 103). É

---

<sup>18</sup> Sobre a relação entre o novo espírito do capitalismo e o feminismo, indica-se: FRASER, 2009. Neste artigo, “a autora examina a cooptação das políticas de gênero pelo ‘novo espírito’ do capitalismo pós-fordista, bem como analisa a subordinação da sua crítica radical a uma agenda neoliberal, que instrumentalizou as bandeiras da segunda onda do feminismo.”

transferida ao empregado a responsabilidade pela sua empregabilidade e sua eficiência. O desempregado ou aquele que não recebe promoções na empresa é tido como quem não “investe em si mesmo”, não é pró-ativo, não se qualifica.

A forma como o léxico produtivista tem sido impregnado na linguagem apresenta um papel relevante para a constituição da hegemonia do capitalismo globalizado (ALVES, 2011, p. 105). Neste sentido, Giovanni Alves analisa as ideias corroboradas no livro *Quem mexeu no meu queijo?* de Spencer Johnson, e a maneira como se articulam com as inovações sociometabólicas do capitalismo neoliberal (2011, p. 96). Os personagens do livro, dois ratos e dois seres humanos, estão em um labirinto à procura de um queijo que simboliza o sucesso, representando o objetivo a ser alcançado:

No livro, coloca-se a necessidade de uma adaptação pró-ativa às mudanças em que se cultive a expectativa de encontrar um novo queijo. Diz o livro num mote da literatura de autoajuda: “quando você muda suas crenças, pode mudar o que faz”. Num certo momento, os dois personagens ratos (Sniff e Scurry) servem de exemplo para os dois humanos (Haw e Hem): “Eles simplificam a vida. Não analisavam ou complicavam demais as coisas”. Na verdade, *Quem mexeu no meu queijo?* contém a concepção de mundo do sociometabolismo da barbárie, em que ratos tornam-se exemplos “morais” para homens, que aparecem como meros duendes, “seres tão pequenos quanto os ratos, mas que se pareciam muito com as pessoas de hoje, e agiam como elas” (Johnson, 1998, p. 35).

O mundo social de *Quem mexeu no meu queijo?* é um mundo social da precarização do trabalho, que instala medo e resistências às mudanças e é o mundo social da nova precariedade do trabalho que exige novas atitudes comportamentais das pessoas. Nesse contexto do capitalismo neoliberal, coloca-se a necessidade de novo nexos psicofísico ou de um novo homem produtivo. O livro traduz a ideia da importância de inovações sociometabólicas que inculquem novos valores, expectativas e utopias de mercado. (ALVES, 2011, p. 97)

A preocupação assente desse tipo de literatura é a busca por dar sentido ao trabalho nas empresas, objetivando a mobilização e a motivação dos envolvidos. Esta foi, inclusive, uma das constatações da pesquisa desenvolvida por Boltanski e Chiapello na comparação dos livros sobre gestão de empresas das décadas de 1960 e 1990: o objetivo de dar razões para o engajamento nas atividades empresariais é uma constante, apesar das diferenças entre as duas décadas (2009, p. 89-90). O lucro e o salário não são objetivos mobilizadores o suficiente, mas quando as pessoas são convencidas de que há sentido em seu trabalho – especialmente de que o seu trabalho contribui para um projeto coletivo – sentem-se mais mobilizadas. A construção da hegemonia capitalista através do discurso de gestão empresarial coloca a busca pelo “bem da empresa” – a ideologia dos empresários – como “bem geral”, como projeto com

finalidades compartilhadas por todos os membros do corpo social. A ideia legitimada por esse discurso é a de que a sociedade como um todo será beneficiada pelo sucesso empresarial, por isso, trabalhando para o sucesso da empresa, está-se trabalhando para uma sociedade melhor – desta forma, a classe dominante dá às suas ideias a forma de universalidade.

Os empregados que se colocam de maneira crítica à forma como a empresa é gerida são tidos como pessoas que não querem “o bem da comum”. Os conflitos de interesses entre empregados e empregadores – que está no cerne da relação entre esses sujeitos – são encobertos. Os novos métodos de gestão, ligados ao toyotismo, encobrem esses conflitos, induzindo os trabalhadores a considerar que seus interesses estão diretamente vinculados aos interesses imediatos dos empresários.

Sob o toyotismo, o homem produtivo é instigado a pensar demais, mas de acordo com a racionalidade instrumental do capital. O cérebro dos operários e dos empregados não está mais livre, como no taylorismo-fordismo. Deve-se combater nos locais de trabalho e nas instâncias da reprodução social o pensamento crítico ou aquilo que Gramsci tratou como “o curso de pensamentos pouco conformistas.” Incentivam-se habilidades cognitivo-comportamentais pró-ativas e propositivas no sentido adaptativo aos constrangimentos sistêmicos. No plano linguístico-locucional, deve-se trocar a sintaxe da luta de classes para a sintaxe da concertação social. Por isso, ao lado dos CCQ (Círculos de Controle de Qualidade), a necessidade do sindicalismo de participação (ALVES, 2011, p. 65).

Esta negação do conflito, que esteve presente em toda a história das relações de trabalho capitalistas e é fundamento do corporativismo, ganha contornos ainda mais manipulatórios com a disseminação dos novos métodos de gestão.

É possível identificar que esta literatura de gestão empresarial, na empreitada de buscar o engajamento dos trabalhadores nas diretrizes do sistema e de fornecer aos empresários aparato teórico e prático para a consolidação de seus objetivos, legitima um maior controle e uma maior manipulação da subjetividade dos trabalhadores, através de elementos como: a exaltação da figura do trabalhador vencedor e forte, leal e apaixonado pela empresa, o alcance do sucesso através do trabalho duro e da dedicação exclusiva à empresa, a vinculação dos sonhos do empregado à organização (SIQUEIRA, 2004, p. 235). Como se observa, o sequestro da subjetividade dos trabalhadores – que é, muito provavelmente, a característica mais perspicaz dos novos métodos de gestão de empresas no tocante à disseminação das ideias da classe dominante e à construção da hegemonia capitalista – é legitimado de forma contundente nesta literatura através de diversas justificativas.



Como, entretanto, o objeto deste trabalho limita-se à compreensão de aspectos do atual discurso de gestão empresarial sobre o direito do trabalho, não será feito aqui um exame detalhado das principais tendências do discurso empresarial em geral,<sup>19</sup> foca-se apenas no objeto mais específico – as relações trabalhistas e os direitos dos trabalhadores. É nesta perspectiva que é realizada, no capítulo seguinte, a análise de artigos de uma revista de gestão empresarial. Entretanto, antes dessa análise do discurso empresarial sobre o direito do trabalho, faz-se necessário situar o direito no debate que vem sendo feito sobre ideologia e construção da hegemonia capitalista e é neste sentido que se encaminha o próximo tópico.

## 1.2. As disputas ideológicas e o direito capitalista do trabalho

*Sintam-se perplexos ante o cotidiano.  
Tratem de achar um remédio para o abuso  
Mas não se esqueçam de que o abuso é sempre a regra.  
(Bertolt Brecht, poema “A exceção e a regra”)*

Sem a pretensão de discorrer detalhadamente a respeito das diferentes concepções sobre o direito, mas concebendo uma definição mínima necessária, este tópico trabalha com a contribuição de diferentes teóricos estudiosos do fenômeno jurídico, que, inclusive, apresentam divergências entre si no que se refere à compreensão do direito e de suas especificidades, mas que, por abordarem de forma pertinente o tema da relação entre direito, capitalismo e ideologia, realizam importantes contribuições para a discussão proposta nesta pesquisa.

Interessa primordialmente ao presente estudo a apreensão da dimensão ideológica do fenômeno jurídico, compreendendo que concepção de mundo e quais os interesses subjacentes ao fenômeno. A compreensão desta dimensão ideológica indica que a pretensão de neutralidade presente no discurso hegemônico sobre o direito não passa de mais uma das formas de a classe dominante dar às suas ideias a forma de universalidade. Todavia, é necessário enfatizar desde logo que “a natureza ideológica de um conceito não suprime a realidade e a materialidade das relações por ele expressas” (PACHUKANIS, 1988, p. 39). O direito, tal como ressaltou Evgeni Bronislávovich Pachukanis, não é apenas um conjunto de

---

<sup>19</sup> Sobre este assunto, indica-se: SIQUEIRA, 2004. Neste trabalho, assim como se faz no item seguinte desta dissertação, o autor também analisa artigos da revista Exame. Entretanto, de forma mais abrangente, o corpus de sua pesquisa é composto de artigos publicados entre 1990 e 2002 e, a partir deles, o autor identificou algumas categorias do discurso importantes para o imaginário organizacional atual.

ideias, de teorias, mas “ele tem uma história real”, “que tem seu desenvolvimento não como sistema conceitual, mas como um particular sistema de relações”. A forma jurídica, “expressa por abstrações lógicas”, é “produto da mediação real das relações de produção” (PACHUKANIS, 1998, p. 12).

A compreensão do fenômeno jurídico deve partir da historicidade e materialidade. A juridicidade de cada época condiz com o “jogo de forças sociais e políticas, bem como os valores morais e culturais” vigentes. “O Direito é um fenômeno social, histórico e concreto – que somente pode ser entendido questionando-se a realidade social e o processo histórico em que ele se manifesta” (WOLKMER, 2003, p. 155). Assim, vivendo-se sob a égide do capitalismo, é necessário examinar o direito a partir de sua concretude histórica. No sistema capitalista, a instância jurídica exerce o papel basilar de garantir a circulação de mercadorias. Essa característica dá ao direito moderno uma função específica e fundamental para a consolidação do capitalismo (PACHUKANIS, 1988, p. 76). Além disso, o direito também exerce a função de institucionalizar o Estado e de, articulado a ele, regular uma pluralidade de comportamentos e relações sociais:

A existência de um aparelho situado acima das partes em litígio, do qual emanam, com força obrigatória, normas gerais e abstratas, depende do surgimento de um circuito de trocas mercantis que cria as condições básicas para que se opere a distinção entre o público e o privado, com todas as consequências daí derivadas. É, portanto, na esfera da circulação das mercadorias que podemos desvendar o segredo do Estado e das formas políticas burguesas. Como lembra Pachukanis, “O domínio do fato adquire um caráter jurídico público preciso quanto surgem, ao seu lado e independentemente dele, relações ligadas a atos de troca, isto é, relações privadas *par excellence*. Aparecendo a título de fiador dessas relações, o poder se torna um poder social, um poder público, um poder que persegue o interesse impessoal da ordem.”

A dominação de classe na sociedade burguesa não se apresenta de forma direta e imediata – como nas sociedades pré-capitalistas –, exigindo, ao contrário, um aparelho que se apresenta como poder impessoal que não funciona a serviço dos interesses privados de uma classe, mas que se põe como autoridade pública, distante e acima das classes, ou melhor ainda, “estranha” a elas. Ora, o caráter público do Estado só pode se constituir em uma sociedade organizada sob o princípio da força por equivalente, que pressupõe como condição necessária da circulação a presença de sujeitos proprietários que se relacionam de modo voluntário e livre, sem a presença de uma autoridade coatora externa. (NAVES, 2008, p. 79-78)

Na efetivação do fim principal do direito no capitalismo – a circulação de mercadorias – o Estado exerce um papel de extrema importância, dando aparência abstrata e geral a ditames que decorrem de interesses particulares, algo crucial para a consolidação da hegemonia ideológica do sistema capitalista.

O caráter ideológico do direito apresenta-se manifesto mediante seu uso pela classe dominante para obtenção do consenso em torno de seus interesses. A ideologia jurídica, mantendo uma relação de decorrência, de interação e de reciprocidade com as relações de produção, tende a perpetuar essas relações, assegurando “o esquema de apropriação econômica e a hegemonia político cultural daquela classe que, com isso, obtém plenamente a direção ideológica da sociedade” (MACHADO, 2009, p. 40). Entretanto, o direito não deve ser tomado como um instrumento que simples e mecanicamente serve para impor a opressão dos grupos dominantes às classes populares. Como fenômeno complexo e dinâmico, guarda relação com as diferentes correlações de forças sociais em cada contexto histórico, sendo que, inclusive, a organização para reivindicação de direitos pode representar um importante momento de acúmulo de forças pelas classes exploradas, assunto debatido no Capítulo 3. Cabe advertir, contudo, que “seria absolutamente falso supor que se possa realizar a revolução socioeconômica por intermédio da lei e da jurisprudência, que são, como se sabe, mecanismos tradicionais de controle e conservação do *status quo*”<sup>20</sup> (MACHADO, 2009, p. 54).

Óscar Correias, considerando o direito como um discurso de poder, compreende-o a partir de duas dimensões: a deontológica e a ideológica. Correias problematiza o fato de que a ideologia normativa propriamente dita (sentido deontico) coexiste e retransmite a ideologia da circulação mercantil. Evidencia, então, que o “deve” das prescrições do discurso do direito “não é o deve deontico da lógica, mas um deve político introjetado na consciência da generalidade de cidadãos ou da generalidade dos indivíduos que tem o mando das forças encarregadas da repressão”. Assim, ocorre um reconhecimento do conjunto dos discursos que constituem o direito “que foi trabalhosamente *construído* pelo grupo no poder, da maneira como Gramsci propõe entender a construção de uma visão de mundo” (CORREAS, 1995, p. 86). A função da crítica jurídica, para Correias, é, então, justamente demonstrar que os discursos do direito – prescritivos – têm inevitável caráter político e, assim, “todo aquele que queira falar o direito ocultando o caráter prescritivo de seu discurso é um apologeta do poder” (CORREAS, 1995, p. 111).

*O objetivo das ciências jurídicas é completamente político, no sentido não desejado por aqueles que dizem que é possível uma ciência pura do direito. Se não fosse assim, os detentores do poder não estariam tão interessados em conservar o controle das escolas de jurisprudência. Parece claro o interesse político em saber quais são as normas consideradas válidas. Melhor, é óbvio que quem detém o poder necessita que os*

<sup>20</sup> Sobre este assunto, ressalte-se que “não consta mesmo que juristas críticos houvessem sustentado tal possibilidade, visto que consideram o direito e o Estado apenas como espaços privilegiados de luta” (MACHADO, 2009, p. 54).

“cientistas” do direito digam que as normas que ele dita são as normas que devem ser obedecidas.

Em relação às ciências que se proponham o estudo da ideologia jurídica, e não das normas, ou seja, dos discursos acerca do direito, sem dúvida que tem maior importância, mas, me parece, apenas para aqueles que sofrem o poder. Penso que assim seja porque aqueles que detêm o poder necessitam precisamente que ninguém preste atenção a esta descarada justificação que a ideologia jurídica faz de sua atividade. (...) Quem consegue dominar esta técnica específica chamada direito tem o poder. Mas é uma técnica que tem dois momentos, o deontológico e o ideológico. Por um lado domina através do medo e ameaça para o caso de que não se produza a conduta devida e, por outro lado, domina por intermédio da ideologia assumida e do consenso. (CORREAS, 1995, p. 122-123).

A necessidade de transformar ou de perpetuar estruturas de poder faz com que a visão predominante sobre o direito – aquilo que se aponta como seus objetivos ou como seus fundamentos, as justificativas para sua existência – também se modifique. As vertentes do pensamento jurídico dominantes em cada época mantêm uma ligação íntima com a necessidade de legitimar o poder das classes dominantes. Os dois modelos básicos de ideologias jurídicas que hegemonizaram o pensamento sobre o direito nos últimos séculos evidenciam essa necessidade de adequar a compreensão sobre o que é o direito à conjuntura de poder dos diferentes momentos históricos. As doutrinas jusnaturalista e positivista nasceram e se consolidaram para justificar determinada ordem de coisas e, em última instância, determinados posicionamento de classe – apesar do discurso de neutralidade que as acompanha. Neste sentido, Roberto Lyra Filho esclarece sinteticamente como a burguesia contestou o poder aristocrático feudal “desfraldando a bandeira ideológica do direito natural – com fundamento acima das leis” e, após tendo conquistado o poder “trocou de doutrina, passando a defender o positivismo jurídico (em substância, a ideologia da ordem assente)”. Como já detinha o poder sobre a máquina legislativa, a burguesia não precisava mais invocar direitos supraleais, podendo se legitimar sobre as leis vigentes (LYRA FILHO, 2005, p. 23).

Essa disputa sobre o sentido do direito acompanha as disputas históricas sociais, pois “quem dá o sentido tem o poder”. E é a eficácia deste discurso na sociedade, a capacidade que o discurso tem de se infiltrar nas relações sociais, que garante a hegemonia do poder que busca legitimar – “eficácia, desde um ponto de vista inspirado em Gramsci, é o próprio signo ou indicador da hegemonia”. (CORREAS, 1995, p. 101).

Como fenômeno que apresenta ligação direta com a correlação de forças entre as classes sociais, é necessário tomar posição frente ao direito, compreendendo que o que define o justo e o injusto é a concepção de mundo que se adota, a visão de mundo que se assume, e não um conjunto de regras universais e abstratas.

No caso da análise da ideologia jurídica qual será o critério para dizer que o direito é “mentiroso”? Não há outro critério possível que o de alguma teoria sociológica prévia, e há algumas que são francamente apologéticas do poder e do capitalismo assim como também há as que são críticas. A eleição se produz, finalmente, desde um ponto de vista ético. Aqueles que, como nós, querem modificar o mundo porque o consideramos injusto, adotam teorias do segundo tipo, mas sempre partindo do convencimento de que o mundo não tem centro, de que o mundo, conforme esta posição ética, não tem um ponto central produtor de sentido. Isto significa que todos os discursos navegam no terreno da política, que seu prestígio depende dos próprios homens e não da natureza ou de deus, e que aceitar um discurso em lugar de outro é, finalmente, uma opção ética. (CORREAS, 1995, p. 95).

No sentido expresso por Correias este trabalho faz a opção ética de crítica à exploração capitalista, como já explicitado na Introdução.

Para a discussão proposta na presente pesquisa, não cabe fazer um resgate dos pormenores das diferentes ideologias ligadas ao direito através da história – que, apesar de terem, de maneira geral, suas raízes no positivismo e no jusnaturalismo, apresentam características bastante complexas e diferentes a depender de transformações conjunturais políticas, sociais e econômicas e do local em que se deram. Importa, agora, compreender de que forma as mudanças nas relações capitalistas nas últimas décadas, com o advento da globalização neoliberal, trouxeram modificações expressivas para o campo jurídico e qual é hoje o discurso da classe dominante em relação a ele, quais as ideias e relações de poder que busca legitimar através do direito e sobre o direito especialmente no âmbito juslaboral.

O direito do trabalho apresenta-se como um intermediador dos conflitos entre as classes sociais, um elemento de intersecção entre capital e trabalho. E, regulando a forma como o trabalho é prestado no capitalismo, está umbilicalmente ligado a este sistema de produção classista. A organização da compra e venda da força de trabalho pelo direito foi um dos elementos que reforçaram a consolidação da hegemonia capitalista. Dessa forma, como está ligado diretamente aos conflitos de classe, seu caráter é marcadamente contraditório. Conhecido por ser o “protetor das classes trabalhadoras”, é principalmente aquele que regulamenta a exploração, tornando-a legal e legitimando a subordinação dos trabalhadores, conferindo aos empregadores o poder de subordinar e controlar a força de trabalho.

É neste sentido que Wilson Ramos Filho denomina este ramo do direito como direito *capitalista* do trabalho. A adjetivação “capitalista” é justificada, em uma primeira abordagem, pelos “elementos que permitiram determinadas formas de regulação das relações entre as classes sociais no contexto do capitalismo que se tornava modo de produção dominante” e,

em um segundo enfoque, pelo fato de este ramo do direito ter se constituído “em consequência de longos processos de lutas entre classes sociais” (2012, p. 13).

O direito do trabalho nasce das relações e das disputas entre as classes sociais no capitalismo. E, no caso brasileiro, foram os intensos processos de lutas sociais que antecederam 1930 que deram origem à organização de forma mais sistemática de leis federais regulando as relações de trabalho no país. Entretanto, cabe ressaltar, que mesmo antes de 1930, a regulação já estava presente, mas era realizada quase que exclusivamente pelos próprios empresários. Esta observação é importante, pois remete ao discurso empresarial atualmente tão em voga que evoca a “prevalência do negociado sobre o legislado”, garantindo maior poder aos empresários sobre a regulação das relações trabalhistas. Como se vê, a defesa de amplos poderes à negociação coletiva é bastante antiga, data de antes da promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), mas hoje aparece acompanhada pelo discurso de modernização, assunto que será retomado adiante.

Para se desenvolver, o capitalismo precisou utilizar-se do discurso da liberdade do trabalho, da possibilidade de os trabalhadores negociarem *livremente* a venda de sua força de trabalho no mercado – e o direito teve papel crucial para tanto. Nos países periféricos, esse processo foi marcado pela abolição do regime de escravidão que significou uma mudança na metodologia da exploração da força de trabalho. No Brasil, a liberdade de trabalhar foi assegurada pela primeira Constituição republicana, o que foi reproduzido no Código Civil de 1916, “juridicizando a ambiência institucional para o surto do desenvolvimento do capitalismo que se seguiu a abolição da escravatura” (RAMOS FILHO, 2012, p. 22).

A aparência de relação livre conferida à relação de trabalho constitui-se como um pilar ideológico do capitalismo. A doutrina liberal lança as bases para a consolidação desta construção ideológica que serve aos interesses da burguesia: o empresariado e o trabalhador são entes livres e iguais para transacionar no mercado de trabalho. O trabalhador disponibiliza sua força de trabalho ao empregador que, em troca, paga-lhe, de forma equivalente, um salário. Esse discurso encobre tanto o fato de que aquele que vende sua força de trabalho precisa vendê-la para sua sobrevivência e, por isso, não faz uma livre escolha por trabalhar, quanto oculta a desigualdade entre “as mercadorias” trocadas, ou seja, a troca da força de trabalho pelo salário – esconde a mais-valia.

O direito do trabalho consolida-se, então, a partir de um novo tipo de intervencionismo estatal que ganha espaço após a 2ª Guerra Mundial e passa a regular as relações entre as classes sociais com o objetivo de “pacificar a relação entre elas para preservar o modo de produção”. O chamado “Estado provedor” se firma nos países de capitalismo central, fundado

no “compromisso com o bem-estar social” e no “compromisso fordista” – já discutido acima – que recebeu influência do keynesianismo. Já na periferia capitalista, o modelo intervencionista adotado corresponde à doutrina corporativista<sup>21</sup>, que se consolidou em diversos países aliada a governos autoritários (RAMOS FILHO, 2012, p. 91).

No Brasil, periferia do capitalismo, o direito do trabalho recebe, então, influência direta da doutrina corporativista, sendo implantado com o objetivo de conciliar os interesses entre as classes sociais e de responder às mobilizações sociais dos trabalhadores do começo do século XX.

O caráter ambivalente e contraditório do direito do trabalho reside justamente no fato de que, ao mesmo tempo em que garante proteções aos trabalhadores, possibilitando melhores condições de vida, ele também se apresenta como uma forma de legitimação do capitalismo, vez que possui um caráter pacificador de conflitos e de busca pela “humanização do sistema”<sup>22</sup>. Especialmente em um período em que o socialismo apresentava-se como uma alternativa política bastante concreta, com revoluções em curso em diversos países, o sistema capitalista precisou utilizar-se de diversas táticas para mostrar que supostamente poderia ser um sistema menos injusto – teve que “ceder os anéis para não perder os dedos” (RAMOS FILHO, 2012, p. 48).

Neste ponto, dois mitos sobre este ramo do direito precisam ser reiteradamente desvelados: o direito laboral não é fruto da outorga estatal e, também, não é um direito que surge apenas para proteger os trabalhadores. A compreensão de que o avanço na garantia de direitos aos trabalhadores é resultado de práticas concretas, mobilizações e reivindicações constitui-se de extrema importância para uma análise do direito do trabalho e suas transformações. Neste sentido, o “mito da outorga”, que assinala que os direitos trabalhistas foram uma concessão do Estado aos trabalhadores, necessita ser desconstruído (RAMOS

---

<sup>21</sup> São atribuídos diversos significados ao corporativismo, inclusive porque se adaptou às diferentes condições presentes nos países em que foi implantado, mas, de forma geral, é possível identificá-lo como um modelo que visa articular as classes sociais através de ditames não conflitivos mediante a ação reguladora do Estado. Apresenta-se como “uma forma vertical (de cima para baixo) de organização, em que cada indivíduo é considerado uma parte do Estado”, não havendo “lugar para interesses individuais ou coletivos, disputas políticas ou classistas, pois devem ser sobrepostos pelos interesses nacionais, tendo por finalidade a “promoção da harmonia e colaboração entre as classes sociais em nome de valores superiores identificados com a nação”. Neste sistema, “as corporações seriam as instituições em que se estabeleceria a conciliação social, propiciada pela supremacia dos interesses gerais” (ALLAN, 2010, p. 124-126).

<sup>22</sup> Neste sentido, coloca Jorge Luiz Souto Maior: “O direito do trabalho constitui-se, portanto, uma forma de proteção e ampliação dos direitos da classe trabalhadora, servindo, ao mesmo tempo, à manutenção do próprio sistema. Não se trata, portanto, meramente, da quantificação econômica do trabalho no contexto da produção capitalista. Trata-se de um fenômeno jurídico que envolve aspectos sociais, macroeconômicos e políticos extremamente relevantes. Base dos Direitos Sociais, o direito do trabalho acabou representando a imposição de limites necessários ao capitalismo, servindo-lhe, ao mesmo tempo, como oxigênio.” (2008, p. 172)

FILHO, 2012, p. 56) – cada direito garantido é síntese de processos históricos conflituosos e complexos, marcados por disputa de interesses e mobilizações dos trabalhadores.

Entretanto, mesmo sendo fruto das lutas dos trabalhadores, o direito do trabalho tem um caráter claramente reformista, na medida em que se consolida como uma das formas utilizadas pelo capitalismo de atenuar a indignação dos trabalhadores com as péssimas condições que o sistema os impõe e de conter as inclinações revolucionárias socialistas<sup>23</sup>. A afirmação de que o direito do trabalho surgiu apenas para proteger “o polo mais fraco da relação trabalhista” é não só “fantasiosa, mas também manipuladora e mistificadora”, vez que oculta a função do direito do trabalho enquanto “ramo específico da ordem jurídica garantidora da propriedade dos meios de produção e das condições de sua reprodução, legalizando a exploração do trabalho humano” (RAMOS FILHO, 2012, p. 91).

É a partir dessa conjuntura ambígua e repleta de mitos e disputas de interesses que deve ser entendida a promulgação da CLT no Brasil, como destaca Ricardo Antunes:

Sabemos que a Consolidação das Leis do Trabalho se originou em uma conjuntura especial, intimamente vinculada à chamada Revolução de 1930, que foi mais do que um golpe e menos do que uma revolução. Rearranjo necessário entre nossas classes dominantes - cuja fração cafeeira começava a perder seu acentuado espaço no poder -, o movimento político-militar que levou Vargas à Presidência da República recompôs o equilíbrio entre as distintas frações da oligarquia, cujo resultado mais expressivo, entretanto, foi o desenvolvimento de um projeto industrializante, nacionalista e com forte presença estatal. E Vargas sabia que a montagem desse novo projeto não poderia se efetivar sem o envolvimento da classe trabalhadora, que não encontrava espaço no liberalismo excludente da chamada República do Café. O enigma da incorporação da classe trabalhadora por Vargas pode ser desvendado pelos múltiplos significados presentes quando da decretação da CLT. Desde logo ela consolidava a totalidade da legislação social (e sindical) do trabalho iniciada em 1930. Mas é imperioso enfatizar que houve um movimento dúplice nessa história: o operariado brasileiro lutava, desde meados do século 19, por direitos básicos do trabalho, por meio da realização de greves. E esse movimento se expandiu ao longo das primeiras décadas do século 20 - de que foi exemplo, entre tantas, a grande greve geral de 1917 - quando os trabalhadores reivindicavam, entre outras bandeiras, melhores condições de salário e de trabalho, a regulamentação da jornada, o direito de férias e do descanso semanal, etc. (ANTUNES, 2013, *online*)

Getúlio Vargas fez nascer, então, um mito mediante a transformação de expressivas reivindicações da classe trabalhadora em doações estatais, assumindo a posição de benfeitor e

---

<sup>23</sup> Como esclarece Manuel-Carlos Palomeque López: “La burguesía más consciente había logrado entender que la alternativa presentada por la lucha social no era otra que reforma-revolución, y que lo más conveniente a todas luces para el orden burgués, era apartar a las clases trabajadoras de las predisposiciones revolucionarias, mediante una política de concesiones y reformas” (1980, P. 98)



criador dos direitos que foram, na verdade, normatizados após mobilizações bastante significativas dos trabalhadores.

A compreensão do direito do trabalho como fenômeno complexo e ambivalente é fundamental para uma análise que busca desvendar as disputas ideológicas em torno dele. O entendimento reducionista para qualquer um dos lados – de que ele só serve ao capital ou de que ele só serve aos trabalhadores – oculta a funcionalidade ambígua que é lhe é característica. Vale lembrar, neste sentido, que os setores empresariais apresentaram forte resistência à consolidação do direito do trabalho como ramo autônomo do direito e defendiam que a contratação da força de trabalho fosse regulada por contratos realizados entre particulares, já que as regulamentações que garantem direitos aos trabalhadores apresentam objetiva e imediatamente prejuízos a eles. Entretanto, mais adiante, os próprios empresários vão apreender a funcionalidade do direito do trabalho para a concretização de seus interesses (RAMOS FILHO, 2012, p. 13). Dessa forma, este será sempre um espaço de disputas, vez que, para conseguir fazer dele um elemento mais favorável às suas vontades, o empresariado precisará a todo o tempo buscar novas justificativas para a exploração, novos discursos que sirvam de argumentação favorável às suas posições. E, por sua vez, os trabalhadores continuarão respondendo às táticas de legitimação do capitalismo através de mobilizações que apresentarão mais ou menos força, maior ou menor radicalidade, a depender da conjuntura da correlação de forças em cada momento histórico<sup>24</sup>.

Posto isso, é possível perceber que o direito do trabalho coloca-se como um importante campo de disputa ideológica entre as classes sociais, o que não implica dizer que há possibilidade de construção de um direito *proletário* (ao invés de *capitalista*) do trabalho, mas que a atuação organizada da classe trabalhadora neste espaço pode acarretar avanços reais para esta classe na correlação de forças sociais. Um espaço relevante para a construção da hegemonia capitalista – e, por conseguinte, de uma contra-hegemonia. Se, por um lado, o direito põe-se como um aliado da burguesia na garantia da legitimação do sistema, por outro,

---

<sup>24</sup> “El *derecho obrero* no deja de ser con todo, un ordenamiento parcialmente *conquistado* por la clase trabajadora, una ‘primera concesión arrancada a duras penas al capital’, en la medida en que la presión y la exigencia obrera han ido arrancado progresivamente de la burguesía condiciones de trabajo y de vida cada vez mejores, que han quedado sancionadas por normas estatales mínimas. Pero, al propio tiempo, conviene no olvidar que se trata de un ordenamiento *concedido u otorgado*, en la proporción justa y precisa para integrar la contestación obrera conservando el sistema. Así, como ya apuntaba en otra ocasión, ‘la burguesía, expresando un oportunismo del que no ha sido ajena históricamente, habría sabido difuminar el rigor revolucionario de la pretensión obrera mediante el establecimiento de un régimen tutelar en las relaciones de trajo, procurándose, en todo caso, que la fórmula de concesión no afectase a los elementos básicos del régimen histórico-social defendido’. De así, ciertamente, el elemento contradictorio que contiene el ordenamiento jurídico-laboral para la clase trabajadora [...]” (PALOMEQUE LÓPEZ, 1980, p. 81-82)

a reivindicação de direitos trabalhistas constitui-se como um importante momento na organização da classe trabalhadora.

Essa discussão sobre a construção da contra-hegemonia no direito do trabalho e seus limites será retomada no Capítulo 3 deste trabalho, por ora, fez-se importante enfatizar o seu papel ambivalente que faz com que seja um importante campo de disputas ideológicas entre as classes sociais no capitalismo. Esses apontamentos iniciais embasam a discussão posta no próximo capítulo que analisa o discurso empresarial atual sobre a regulamentação estatal das relações trabalhistas<sup>25</sup> e os direitos dos trabalhadores.

---

<sup>25</sup> Como esta pesquisa trata de questões relacionadas à ideologia empresarial no tocante às regulamentações estatais das relações trabalhistas, não abordará especificamente – apesar de sua importância para a compreensão do fenômeno jurídico – o tema do pluralismo jurídico, que desloca “para as múltiplas fontes de produção normativa” o “tradicional monopólio do normativismo estatal” (WOLKMER, 1991, p. 45).

## CAPÍTULO 2. A LEGITIMAÇÃO DA EXPLORAÇÃO: MANIPULAÇÕES DA GESTÃO DE EMPRESAS SOBRE AS RELAÇÕES TRABALHISTAS

*Estou instruído em seus planos.  
O latim de seus clérigos corruptos  
Traduzo palavra por palavra em linguagem comum,  
Então  
Ele se revela uma farsa. Tomo  
A balança da sua justiça e mostro  
Os pesos falsos...  
(Bertolt Brecht, poema “Expulso por bom motivo”)*

Situado o debate sobre a construção da hegemonia capitalista e, principalmente, sobre o papel importante que a gestão empresarial desempenha neste processo, este capítulo analisa a forma como o discurso de gestão das empresas enfrenta o tema dos direitos dos trabalhadores, quais as ideias que busca legitimar quando o assunto é direito do trabalho e relações trabalhistas.

A relação indelével entre a ideologia empresarial e a construção de hegemonia do capitalismo, da forma como apontado no Capítulo 1, coloca-se, neste ponto desta pesquisa, através de uma questão específica: o discurso. Dessa forma, antes de analisar o discurso empresarial propriamente dito, busca-se suporte teórico na Escola Francesa de Análise do Discurso para introduzir o debate. Esta revisão bibliográfica sobre o assunto fez-se necessária especialmente a fim de evidenciar o discurso não só como meio de concretização da ideologia, mas como expressão das contradições entre as classes sociais, vez que as formas de expressão verbal estão diretamente ligadas ao contexto social em que se dão.

Assim, se os mecanismos de gestão empresarial apresentam-se como um *locus* privilegiado para se entender a construção da hegemonia capitalista e a disseminação da ideologia empresarial na sociedade, o discurso deste grupo social – dos empresários – coloca-se como um elemento importante para a compreensão da ideologia capitalista, das ideias que os empresários buscam legitimar, o quê pretendem justificar.

Seguramente existem “muitas incoerências entre o ‘discurso’ e o comportamento empresarial”. Entretanto, “sob sua lógica, talvez isso não ocorra com muita frequência. Enquanto uma dimensão que pode revelar e ocultar ao mesmo tempo, o discurso empresarial constitui-se numa prática especial” uma vez que “influencia (ou determina) a agenda política” e, até mesmo “condiciona os ‘discursos’ e energias mobilizadoras de outros sujeitos sociais” (MINELLA, 1994, p. 505). Dessa forma, o discurso empresarial evidencia ideologias que se

constituem enquanto ações e reações à conjuntura, condicionando outros discursos, outras visões de mundo e, ao mesmo tempo, sendo condicionado por elas, adaptando-se às mudanças sociais, políticas, culturais e econômicas.

Destaca-se que o discurso ora analisado expressa em especial os interesses dos grandes empresários, que apresentam diferenças substanciais em relação aos pequenos – sendo que em alguns casos os “pequenos empreendedores” podem ser, até mesmo, incluídos como integrantes da classe que vive do trabalho, por viverem e trabalharem de forma marcada pela precariedade, apesar de terem seu próprio negócio. O foco nos grandes empresários é justificado também pelo fato de seu discurso estar alicerçado sobre o poder das macroempresas e grandes corporações internacionais, que apresentam um papel político diferenciado e de grande relevância nos rumos das políticas nacionais.<sup>26</sup>

O discurso da administração empresarial se expressa através de diversos meios. Aqui, fez-se a opção pela análise de reportagens recentes da revista Exame, uma publicação que pode ser considerada a de maior expressividade no país no tocante ao mundo dos negócios. Nas matérias presentes na revista o empresariado revela – manifestando-se algumas vezes diretamente, mas na maior parte delas através de seus intelectuais orgânicos – sua ideologia.

A análise foca-se nas reportagens que tratam especificamente sobre relações de trabalho e direitos dos trabalhadores, a fim de examinar quais as ideias principais que o discurso empresarial busca legitimar e a forma como justifica suas ações. Depois da análise de cada uma das matérias, fazem-se alguns apontamentos sobre assuntos recorrentes no discurso empresarial.

---

<sup>26</sup> “Não só a instalação dos blocos regionais de integração, mas todo o cenário criado pelo ideário neoliberal importa na supremacia das macroempresas em detrimento das microempresas. Hoje só sobrevivem no mercado industrial e comercial as grandes empresas. Essa hegemonia das grandes corporações transnacionais tem reflexo político, na medida em que são elas quem ditam as diretivas de unificação do mercado mundial e a política sócio-econômica em prejuízo da soberania das nações do globo.

O necessário esforço das empresas com o objetivo de sobreviver num mercado altamente competitivo implica a busca de despesas mínimas, produtos de qualidade e estratégia de *marketing*. Somente as megacorporações conseguem agregar tais elementos. Daí a existência das recentes fusões e incorporações de empresas, outrora concorrentes, agora aliadas.” (DALLEGRAVE NETO, 2002, p.59)

## 2.1. Análise do discurso de gestão empresarial sobre o direito do trabalho: estudo a partir da revista Exame

*A injustiça avança hoje a passo firme  
Os tiranos fazem planos para dez mil anos  
O poder apregoa: as coisas continuarão a ser como são  
Nenhuma voz além da dos que mandam  
E em todos os mercados proclama a exploração:  
isto é apenas o começo.  
(Bertolt Brecht, poema “Elogio da dialética”)*

Partindo da compreensão de que a literatura de gestão empresarial tem como objetivos principais apresentar métodos de obtenção de lucro e “justificar o modo como ele é obtido” (BOLTANSKI, CHIAPELLO, 2009, p. 85), esta pesquisa visa agora analisar especificamente qual o discurso deste tipo de literatura no tocante ao direito do trabalho. Busca-se, assim, identificar quais as principais ideias que são legitimadas nas matérias da revista Exame, da Editora Abril, publicadas no ano de 2012, que tratam sobre o tema dos direitos dos trabalhadores.

Antes da análise específica das matérias, são realizados alguns comentários sobre a relação entre discurso e ideologia a fim de situar de forma mais adequada o discurso enquanto objeto de análise. Após, realizam-se alguns apontamentos sobre a metodologia utilizada na pesquisa.

### 2.2.1. Discurso e ideologia

Os estudos sobre a linguagem são, com obviedade, bastante complexos, e cada uma de suas vertentes apresenta diversas correntes e perspectivas. Para o enfoque proposto neste trabalho cabe enfatizar alguns aspectos da relação entre discurso e ideologia. Neste tocante, optou-se por se valer de alguns apontamentos da Escola Francesa de Análise do Discurso, por trabalhar com elementos fundamentais para o assunto discutido nesta dissertação: a ideologia, a relação do discurso com os sujeitos históricos e o contexto do discurso<sup>27</sup>.

Ressalte-se que essa perspectiva de análise tem como um de seus marcos teóricos o marxismo e, dessa forma, apresenta coerência com os referenciais deste trabalho. Além dos

---

<sup>27</sup>Dessa forma, dois conceitos são nucleares para este tipo de análise: o de ideologia e o de discurso. Michel Pêcheux, um dos mais expressivos estudiosos do assunto, elabora seus conceitos a partir duas vertentes principais: a questão da ideologia, tendo como fundamento a teoria de Althusser e a do discurso, tomando por base os estudos de Foucault (BRANDÃO, 1994, p. 18).

teóricos e estudiosos da Análise do Discurso, um teórico basilar para a análise que segue é Mikhail Bahktin e sua obra *Marxismo e Filosofia da Linguagem*, que lança as bases de uma filosofia da linguagem marxista, discutindo a relação íntima entre signos e ideologia. Bahktin, divergindo de seus antecessores estudiosos do assunto, dá ênfase ao contexto da enunciação como algo fundamental para a compreensão da linguagem – a situação da enunciação, a forma como a língua se manifesta na realidade são elementos necessários para entender a comunicação. O signo, na perspectiva de Bahktin, passa a ser algo vivo, dinâmico, dialético e a linguagem é tida como interação social na qual todos os sujeitos envolvidos desempenham um papel essencial. Neste sentido, tanto a elaboração mental do conteúdo quanto sua enunciação – objetivação externa – são processos orientados socialmente, adaptam-se ao contexto imediato da enunciação e aos interlocutores concretos desta (BRANDÃO, 1994, p. 10).

A Análise do Discurso, que surgiu de forma mais sistemática nos anos 60 do século XX (ORLANDI, 2000, p. 17), mas baseia-se em estudos anteriores sobre a produção de sentidos da língua, constitui-se da reunião “de três regiões de conhecimento em suas articulações contraditórias: a. a teoria da sintaxe e da enunciação; b. a teoria da ideologia e c. a teoria do discurso que é a determinação histórica dos processos de significação” (ORLANDI, 2000, p. 25). Partindo desta perspectiva, não se trabalha com a língua de forma abstrata, mas com a língua inserida nas relações sociais, com seres humanos inseridos no mundo e suas contradições – seres humanos que utilizam a linguagem para significar e que colocam sentidos na sua comunicação a partir de suas vidas e da sociedade na qual estão inseridos. O discurso é a prática da linguagem e a Análise do Discurso busca “compreender a língua fazendo sentido, enquanto trabalho simbólico, parte do trabalho social geral, constitutivo do homem e da sua história” (ORLANDI, 2000, p. 15). O discurso é o mecanismo que liga a esfera linguística à extralinguística a partir da compreensão de que as condições sócio-históricas são constitutivas do próprio significado (BRANDÃO, 1994, p. 12). Não se trata de uma mera transmissão de informações, mas, ao colocar em relação sujeitos afetados pela linguagem e pelo contexto histórico, estabelece um “complexo processo de constituição desses sujeitos e produção de sentidos” (ORLANDI, 2000, p. 21).

Buscando delimitar o objeto da Análise do Discurso, Dominique Maingueneau aponta que esta se relaciona a textos nos quais se evidenciam conflitos históricos e sociais, produzidos no quadro de instituições que restringem a enunciação e que demarcam um espaço próprio no exterior de um interdiscurso (MAINGUENEAU, 1997, p. 13). Interdiscurso pode ser definido como “memória discursiva” – “o saber discursivo que torna possível todo dizer e

que retorna sob a forma de pré-construído, o já dito que está na base do dizível”. A questão do interdiscurso – o que já foi dito sustenta a possibilidade de todo o dizer – é importante para a compreensão da relação entre sujeitos, discurso e ideologia<sup>28</sup>. A memória discursiva remete a uma filiação de dizeres e faz com que seja possível identificá-la “em sua historicidade, em sua significância, mostrando seus compromissos políticos e ideológicos” (ORLANDI, 2000, 21-32).

A historicidade é determinante para a análise dos signos e significados da linguagem: cada fala, cada expressão da linguagem é expressa por alguém em um dado contexto histórico e social com algum objetivo. Quando, adiante, serão analisados os discursos presentes em uma revista de gestão empresarial, as perguntas *quem fala? a partir de que contexto? com que objetivo?* estarão sempre presentes e guiarão a análise. As condições em que se produz o dizer são basais para os estudos discursivos, que não trabalham com a linguagem como um sistema fechado ou abstrato, mas a relaciona com sua exterioridade, historicidade e concretude.

O discurso coloca-se um terreno propício para análise da relação entre língua e ideologia, da maneira como a ideologia é materializada através da linguagem, sendo um *locus* importante para o estudo da construção da hegemonia capitalista. A consciência necessita de um meio material flexível para se desenvolver, e este meio é a palavra. As palavras, a princípio neutras, signos puros, a partir do momento que são colocadas em determinado campo particular de criação ideológica, geram um signo que está ligado a uma função ideológica. A palavra, como signo social, é instrumento da consciência. “É devido a esse papel excepcional de instrumento da consciência que a palavra funciona como elemento essencial que acompanha toda criação ideológica, seja ela qual for”. (BAHKTIN, 1995, p. 36-37). Linguagem e pensamento não são a mesma coisa, mas são inseparáveis e, devido a esta indissociabilidade, é possível afirmar que “o discurso materializa representações ideológicas”, as ideologias ganham existência no discurso (FIORIN, 2005, p. 34). Embora as palavras não possam substituir outro signo ideológico, cada signo ideológico se apoia em palavras. Bakhtin aponta que as propriedades da palavra e sua presença obrigatória em todo ato consciente faz com que ela seja o “objeto fundamental do estudo das ideologias”. (BAHKTIN, 1995, p. 37-38).

---

<sup>28</sup>Ressalte-se que os estudiosos da Análise do Discurso coadunam com o entendimento expresso anteriormente neste trabalho de que o conceito de ideologia não se limita ao de “falsa consciência”, mas corresponde às diversas “visões de mundo”. Não há conhecimento neutro e todo conhecimento está comprometido pelos interesses sociais, dessa forma, as classes sociais exploradas também constroem suas visões de mundo – contra-hegemônicas –, suas ideologias. Existem visões de mundo que se limitam “às formas fenomênicas da realidade e outras que a ultrapassam” (FIORIN, 2005, p. 29).

Todas as formas de interação verbal – as conversas do cotidiano, trocas de opinião sobre um filme, uma palestra para os trabalhadores de determinada empresa, uma reportagem em um jornal etc. – estão vinculadas intimamente às condições da situação social em que se dão. São as relações de produção e a estrutura sócio-política delas derivada que determinam os contatos verbais entre os indivíduos e são das formas, tipos e condições da comunicação verbal que derivam as formas e temas dos atos de fala. Cada grupo social em cada momento histórico possui um “repertório de formas de discurso na comunicação sócio-ideológica” (BAHKTIN, 1995, p. 42-43).

As palavras são indicadores sensíveis das transformações sociais. Elas “são tecidas a partir de uma multidão de fios ideológicos e servem de trama a todas as relações sociais em todos os domínios” (BAHKTIN, 1995, p. 41). Os signos são determinados pelas relações infraestruturais, mas também a determinam:

O ser, refletido no signo, não apenas nele se reflete, mas também se refrata. O que é que determina esta refração do ser no signo ideológico? O confronto de interesses sociais nos limites de uma só e mesma comunidade semiótica, ou seja: a luta de classes. Classe social e comunidade semiótica não se confundem. Pelo segundo termo entendemos a comunidade que utiliza um único e mesmo código ideológico de comunicação. Assim, classes sociais diferentes servem-se de uma só e mesma língua. Consequentemente, em todo signo ideológico confrontam-se índices de valor contraditórios. O signo se torna a arena onde se desenvolve a luta de classes. Esta pluralidade social do signo ideológico é um traço da maior importância. Na verdade, é este entrecruzamento dos índices de valor que torna o signo vivo e móvel, capaz de evoluir. O signo, se subtraído às tensões da luta social, se posto à margem da luta de classes, irá infalivelmente debilitar-se, degenerará em alegoria, tornar-se-á objeto de estudo dos filólogos e não será mais um instrumento racional e vivo para a sociedade. A memória da história da humanidade está cheia destes signos ideológicos defuntos, incapazes de constituir uma arena para o confronto dos valores sociais vivos. Somente na medida em que o filólogo e o historiador conservam a sua memória é que subsistem ainda neles alguns lampejos de vida. Mas aquilo mesmo que torna o signo ideológico vivo e dinâmico faz dele um instrumento de refração e de deformação do ser. *A classe dominante tende a conferir ao signo ideológico um caráter intangível e acima das diferenças de classe, a fim de abafar ou de ocultar a luta dos índices sociais de valor que aí se trava, a fim de tornar o signo monovalente.*” (BAHKTIN, 1995, p. 46-47) *(sem grifos no original)*

Este debate sobre o papel fundamental que desempenha a linguagem nas disputas ideológicas remete à questão da constante necessidade de renovação do capitalismo a partir



das críticas a ele dirigidas, processo no qual a classe dominante se apropria de termos usados por seus opositores e lhes confere novo conteúdo. É desta forma que, ante a reestruturação produtiva e a reorganização dos mecanismos e justificativas legitimadores do sistema, “os novos gerentes, engenheiros e executivos se apropriaram nos seus próprios termos – ou seja, como sempre, os termos da acumulação do capital” – de palavras como “criatividade, espontaneidade, liberdade, independência, inovação, ousadia, busca do novo etc.” Dessa forma, “o que antes era crítico do capitalismo se tornou afirmação do mesmo, possibilitando a colonização da nova semântica a serviço da acumulação do capital” (SOUZA, 2012, p. 39).

Para a análise que se propõe nesta pesquisa é interessante perceber também que a busca por ocultar as diferenças de classe ou a luta entre as classes, como expressa Bakhtin no trecho destacado, é uma constante no discurso da classe dominante, dotando as ideias que expressa de caráter universalizante.

Postos esses apontamentos iniciais, cabe ressaltar, por fim, três regras metodológicas apontadas em *Marxismo e Filosofia da Linguagem* que explicitam alguns dos parâmetros fundamentais da análise ora proposta: a primeira delas diz respeito à necessidade de não separar a ideologia da realidade material do signo, o que recairia em uma abstração. A segunda é a de não dissociar os signos das formas concretas da comunicação social compreendendo que o signo não tem existência fora do sistema de comunicação social. E a terceira refere-se à necessidade de não dissociar a comunicação e suas formas de sua base infraestrutural (BAHKTIN, 1995, p. 44).

### 2.1.2. Metodologia

O discurso de gestão empresarial, conforme já apontado, se expressa através de diversos meios. A escolha por analisar o discurso de uma revista do mundo dos negócios deve-se especialmente ao fato de as revistas apresentarem uma forma bastante ágil de comunicação quando comparada aos livros, respondendo de forma mais instantânea às mudanças conjunturais. A opção pela revista Exame se dá pela sua expressividade no mundo dos negócios no Brasil. Segundo uma pesquisa do Instituto Ipsos-Marplan ela é lida por 91% dos presidentes das 500 maiores empresas instaladas no Brasil. Tendo como missão “levar à comunidade de negócios informação e análises aprofundadas sobre temas como estratégia, marketing, gestão, consumo, finanças, recursos humanos e tecnologia”, pode-se dizer que esta revista, criada em 1967, é hoje a mais expressiva publicação de negócios do país. Tem

periodicidade quinzenal e possui uma circulação de cerca de 150.000 exemplares, sendo aproximadamente 115.000 assinaturas<sup>29</sup>. A marca Exame hoje abrange as revistas Exame, Exame PME (de circulação mensal, voltada para pequenos e médios empresários) e o anuário Melhores e Maiores, o principal *ranking* financeiro das grandes empresas no país. É uma publicação do Grupo Abril, fundado em 1950, atualmente um dos maiores e mais influentes grupos de comunicação no Brasil, com atuação também em outros países da América Latina. Desde sua fundação mantém-se como a primeira empresa do mercado editorial no país, editando sete das dez revistas brasileiras mais lidas, sendo a revista *Veja* a quarta maior revista semanal de informação do mundo e a maior fora dos Estados Unidos.<sup>30</sup>

Como o objetivo do presente trabalho é analisar as principais ideias que o discurso da gestão empresarial pretende legitimar sobre o direito do trabalho na atualidade, optou-se por uma análise dos artigos publicados recentemente, no ano de 2012.<sup>31</sup> Dessa forma, foi realizada a análise de todo o conteúdo das edições da revista Exame do referido ano, levantando-se os artigos que tem como mote a questão específica das relações trabalhistas, tratando designadamente sobre os direitos dos trabalhadores. Ao todo são seis artigos. Todos eles foram publicados na página eletrônica da revista Exame, além de estarem na versão impressa.

Primeiramente, são feitos alguns apontamentos gerais sobre cada uma das matérias selecionadas, para, no item seguinte, levantar algumas questões que, ou por se repetirem ou por apresentarem relevância para o debate atual sobre o direito do trabalho, merecem uma discussão com maior profundidade.

É importante ressaltar que, compreendendo que a ciência não é neutra e implica em uma tomada de posição, o objetivo deste trabalho não está enquadrado no universo gerencial, como já apontado em outros momentos. Quem pesquisa coloca muito de si, de sua história e sua visão de mundo no estudo, sendo assim, não é possível que uma análise social seja feita de forma igual por pessoas diferentes nem que seja feita de forma neutra – o rigor

---

<sup>29</sup> Informações disponíveis na página eletrônica da revista Exame: <<http://exame.abril.com.br/sobre/>>. Acesso em 14 jan. 2013.

<sup>30</sup> Notadamente, o Grupo Abril é um dos mais influentes conglomerados econômicos do Brasil. A família Civitas, que controla o referido grupo foi apontada, ao lado de famílias como os Mesquitas (grupo *O Estado de S. Paulo*) e os Frias (grupo *Folha de S. Paulo*), como um dos 15 grupos familiares que controlavam cerca de 90% da mídia no país no começo dos anos 2000 (LIMA, 2001, p. 106), causando um preocupante monopólio sobre os meios de comunicação. Sobre o assunto, ver: FONSECA, 2010.

<sup>31</sup> Inicialmente, o objetivo era abarcar reportagens de anos anteriores também, mas o arsenal de matérias encontradas neste ano foi bastante rico e a restrição do número permite uma análise mais qualitativa de cada uma delas.

metodológico é fundamental, mas não implica em neutralidade<sup>32</sup>. Nesse sentido, a partir da análise do discurso de gestão empresarial e da ideologia nele presente, busca-se enfatizar o caráter falacioso de algumas ideias que este discurso busca legitimar.

Colocadas essas questões basilares, e entendendo que o discurso empresarial é uma das instâncias em que a ideologia das classes dominantes se concretiza – ganha existência material – parte-se, então, à análise do discurso propriamente dito.

### 2.1.3. Análise das matérias

A seguir, são realizados alguns apontamentos gerais sobre cada uma das seis matérias selecionadas. Visando uma análise mais profunda e garantindo a fidedignidade do discurso analisado, permite-se fazer a transcrição de trechos longos das reportagens.

Destaca-se que cada um dos textos apontam inúmeros aspectos interessantes para a discussão do domínio ideológico empresarial. Sendo impraticável para uma dissertação e pouco produtora realizar uma análise aprofundada de todos deles, optou-se por ressaltar alguns aspectos entendidos como mais relevantes e recorrentes.

- a) Matéria da edição 1008, 25/01/2012, ano 46, nº 1 – Revista Exame

***Em vez de melhorar... A legislação trabalhista só piora. Eis uma área em que o Brasil, em contraste com o avanço na sua economia, anda para trás – o cipó de 2400 regras sobre o trabalho não para de crescer (Patrick Cruz)***

Esta reportagem tem como ponto de partida a crítica à lei que visa regulamentar o exercício do trabalho fora do local de serviço, estendendo direitos aos trabalhadores que não estão fisicamente na empresa, mas que recebem ordens por telefone, por exemplo. Partindo deste caso específico, realiza-se a crítica à rigidez da legislação brasileira em matéria trabalhista:

---

<sup>32</sup> “Face ao dispositivo teórico da interpretação, há uma parte que é da responsabilidade do analista e uma parte que deriva da sua sustentação no rigor do método e no alcance teórico da Análise do Discurso. O que é de sua responsabilidade é a formulação da questão que desencadeia a análise. Cada material de análise exige que seu analista, de acordo com a questão que formula, mobilize conceitos que outro analista não mobilizaria, face a suas (outras) questões. Uma análise não é igual a outra porque mobiliza conceitos diferentes e isso tem resultados cruciais na descrição dos materiais. Um mesmo analista, aliás, formulando uma questão diferente, também poderia mobilizar conceitos diversos, fazendo distintos recortes conceituais.” (ORLANDI, 2000, p. 27).

A Justiça já sabia como tratar a questão: quem trabalha em casa é funcionário como outro qualquer. Mas veio a lei — e, com ela, uma nova confusão. Muitas empresas temem que funcionários reclamem o pagamento de horas extras sobre todo o período que passam com o celular ligado.

E assim surgiu mais uma arapuca trabalhista no Brasil. Ela se soma às 2 400 regras que compõem o emaranhado da legislação na área. Como não para de crescer, a selva de regras inferniza a vida das empresas e responde pelo fato de o Brasil ocupar a 121ª posição, entre 142 países avaliados pelo Fórum Econômico Mundial, em matéria de flexibilidade para contratar e demitir.

(...)

Não é apenas a barafunda de normas que aflige quem produz. Volta e meia juízes geram insegurança ao mudar a leitura de regras. O McDonald's tem vivido esse problema. A empresa adota uma escala segundo a qual os horários e as folgas dos funcionários variam todo mês.

A ideia é evitar que sempre os mesmos trabalhem nos fins de semana e ajudar quem estuda a organizar horários para tarefas escolares — quase 80% dos 40 000 funcionários do McDonald's são menores de idade. Recentemente, a empresa passou a ser questionada nos tribunais por essa prática.

“As leis brasileiras continuam refratárias a iniciativas criativas. Estão contestando agora um modelo que funciona desde os anos 70”, diz Elton Magalhães, principal executivo de recursos humanos da operação brasileira do McDonald's.

Segundo a reportagem, o cenário pouco flexível da legislação “somado aos encargos que dobram o custo da folha de salários” seriam os responsáveis por minar a competitividade. Aqui, a crítica à proteção aos direitos dos trabalhadores é feita sob a justificativa de que essa proteção diminuiria a capacidade de competição entre as empresas no plano internacional.

Esta reportagem, da primeira edição de 2012 da revista, lista sete direitos estabelecidos pela legislação trabalhista que seriam “os maiores absurdos” em vigor, com base na opinião de 20 especialistas. Por ser uma reportagem com um tema amplo e que se relaciona diretamente com o objeto de análise desta pesquisa, cabe uma apreciação do discurso utilizado para cada um deles.

O primeiro “absurdo” da legislação trabalhista em vigor seria a citada lei, aprovada no final de 2011, que garante proteção ao trabalho realizado fora do expediente normal de trabalho. Segundo a reportagem, tal garantia faria com que as empresas pudessem ser prejudicadas pelo desencadeamento de ações judiciais de trabalhadores visando o pagamento de horas-extras. Em nenhum momento a reportagem discute quais as implicações do trabalho fora do expediente, quais os problemas gerados por este fato ou qual seria uma possível solução para a questão — já que, segundo seu entendimento, o pagamento de horas-extras não seria a forma mais adequada de tratar o assunto. A justificativa apresentada contra a regulamentação da proteção aos trabalhadores é a de que ela provocaria um aumento indesejável no número de ações trabalhistas contra as empresas.

No trecho transcrito acima, a forma como o McDonald's contrata e executa o contrato – com emprego massivo de pessoas menores de 18 anos e com uma escala variável, que não permite ao funcionário organização precedente ou previsão do dia de folga a longo prazo – é apontada como uma “iniciativa criativa” que não é bem aceita pelas “refratárias leis brasileiras”. A apologia à maneira como o McDonald's gere a força de trabalho é realizada sem qualquer constrangimento, mesmo ante a notável precarização das condições dos empregados da transnacional.<sup>33</sup>

O segundo “absurdo” apontado pela matéria diz respeito à obrigação imposta às empresas de imprimirem comprovantes do ponto eletrônico aos funcionários. A matéria indica que a “norma nasceu, em tese, como forma de evitar fraudes no registro dos horários de trabalho dos funcionários. Mas o argumento é furado. Afinal, apenas empresas que utilizam o ponto eletrônico serão obrigadas a instalar um emissor de comprovantes de papel”.

Cabe sobre esta questão uma análise não só do dito, mas também do não dito na matéria. Quando afirma que o argumento de evitar fraudes “é furado” porque as empresas que adotam o ponto manual ou mecânico não precisam realizar a impressão, a reportagem não enfrenta a questão essencial: o ponto eletrônico é aquele que menos dá ao trabalhador a possibilidade de controle sobre o horário marcado e, ainda, é o que mais permite a manipulação dos registros pelos empregadores – que podem mudar os horários marcados no programa eletrônico.<sup>34</sup> Além disso, a matéria não aborda questões importantes sobre a referida normativa que regulamentou a matéria, a Portaria 1.510 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), como a obrigatoriedade de o novo registrador ter a capacidade de arquivar permanentemente as marcações dos pontos e a proibição de programas que coloquem restrições de horário para a marcação, que processem a marcação de forma automática, que exijam a autorização prévia para marcar sobrejornada ou que possibilitem a alteração de dados registrados pelo empregado. Como se vê, o discurso da revista deslegitima a proteção contra fraudes no ponto eletrônico a partir de justificativa bastante rasa, vez que não questiona a fraude em si, mas apenas afirma que a regulamentação não faz sentido porque só as empresas que adotam ponto eletrônico são obrigadas a imprimir os comprovantes.

Uma terceira regulamentação criticada é a que estabelece o limite de dois anos para que o estagiário trabalhe em uma mesma empresa, o que é apontado pela matéria como a

---

<sup>33</sup>São inúmeras as denúncias das péssimas condições de trabalho na empresa, desrespeito a direitos trabalhistas básicos, pagamento de salários irrisórios e restrição à liberdade sindical. Sobre o assunto, ver: SANTIN, Repórter Brasil, 05 jun. 2013, *online*.

<sup>34</sup>Sobre o ponto eletrônico e a recorrência de fraudes na marcação, ver: PYL; HASHIZUME, Repórter Brasil, 31 ago. 2009, *online*.

imposição de um “limite ao aprendizado”. Indica-se que a lei seria bem intencionada, tendo o pretexto de barrar a estratégia de empresas que utilizam os estagiários como mão de obra barata, mas “criou uma amarra desnecessária”, prejudicando o próprio estagiário que perde a chance de manter um relacionamento com a empresa até depois de sua formatura. A matéria indica, ainda, que o Brasil perder com a limitação, já que o desemprego entre jovens era de 15%, o mais alto entre todas as faixas etárias, à época em que a matéria foi publicada. Aqui é o desemprego que serve como álibi para a desregulamentação de direitos. O discurso é de que seria necessário que os trabalhadores tivessem menos direitos para que mais pessoas possam ser empregadas. Desponta, ainda, outro detalhe a ser analisado: afirma-se que a lei, ao tentar proteger, muitas vezes desprotege, prejudicando o próprio estagiário. A reportagem indica que, ao buscar evitar a utilização de estagiários como mão de obra barata, a lei criou uma amarra desnecessária. Ou seja, o interesse empresarial de contratar livremente é valorizado em detrimento de possíveis fraudes na contratação de estagiários.

Outro grande entrave da legislação trabalhista, segundo a reportagem, seria o regime especial do trabalho noturno, a invenção seria um “complicador para os departamentos financeiro e de pessoal das empresas e também mais um ônus”. “Além de ser um custo adicional, fica mais difícil calcular salários e benefícios”, afirma um gerente de recursos humanos de uma empresa de compressores para refrigeração. A crítica é feita sem que se aponte qualquer solução plausível para a compensação do trabalho noturno. O pagamento de adicional noturno é indicado como um “absurdo” da legislação trabalhista nacional apenas porque representa maiores custos e dificuldades nos cálculos dos salários.

O quinto problema da legislação trabalhista apontado no texto diz respeito às férias. Seriam absurdas as proibições de os empregados optarem por trabalhar no período designado às férias e a de que as férias sejam divididas em mais de duas vezes ou em intervalos menores que dez dias e, ainda, a proibição de que maiores de 50 anos parelem suas férias. A matéria conta neste ponto com o comentário de um empresário, que diz “A questão das férias mostra como a legislação ficou obsoleta”. Como se vê, a afirmação do anacronismo da legislação é recorrente quando a lei estabelece algum tipo de proteção ao trabalhador. A matéria usa a expressão “ócio obrigatório” para criticar o direito, afirmando que mesmo que não queira descansar, o trabalhador em férias é obrigado a tanto. Um fator a ser destacado também é a exaltação da vontade do trabalhador, sua escolha, sua autonomia, legitimando a ideia de que o contrato de trabalho é realizado entre partes iguais, livres e autônomas – não se questiona, por exemplo, quais seriam os motivos que fariam um trabalhador “desejar” não gozar suas férias.

A reportagem ignora, ainda, a questão da importância de um período de descanso contínuo para a saúde dos trabalhadores.

O tempo estipulado para a refeição é tido também como uma das feições do protecionismo em excesso da legislação trabalhista brasileira. Segundo a matéria, “legislar sobre a duração da refeição é um resquício do espírito de proteção que pautou a CLT” e que não faz mais sentido. O comentário de um empresário indica que questões como esta “poderiam muito bem ser resolvidas diretamente entre empresa e empregado” e que “às vezes é o próprio funcionário que pede para que o horário seja mais flexível.” Neste ponto, novamente, a questão da “livre vontade” do trabalhador aparece como uma justificativa para criticar um direito dos trabalhadores e, de novo, não se leva em conta a questão da saúde que envolve o tempo de duração do intervalo de refeição. É de se destacar também o fato de o empresário citado na reportagem falar que o referido assunto poderia ser melhor resolvido via negociação direta entre patrões e empregados, outro mote recorrente no discurso empresarial.

O último ponto indicado pela matéria aponta as minúcias “impensáveis” que são incluídas na legislação, tal como a que detalha a altura de divisórias no banheiro. Segundo a matéria, normas como esta só serviriam para expor as empresas ao risco de multas. Aqui, a matéria conta com o comentário do professor de direito do trabalho da Universidade de São Paulo (USP), Otávio Pinto Martins, que afirma: “O ideal seria estabelecer um padrão mínimo de civilização com direitos básicos, e a partir daí deixar livre a negociação. É como se faz na Europa”. Novamente, se exalta a negociação coletiva em momento em que se defende a precarização de direitos, agora acompanhada da afirmação de que nos países europeus as normas já são mais flexíveis, indicando sempre que a proteção aos trabalhadores é atrasada, anacrônica e não segue o padrão de desenvolvimento tido pelo empresariado como ideal – o da Europa.

b) Matéria da Edição 1012, 21/03/2012, ano 46, nº 5 – Revista Exame

***Enfim, uma boa notícia: As leis arcaicas impedem que milhões de brasileiros – principalmente jovens – ocupem postos de trabalho formais. Nada mudou ainda. Mas há sinais de que o governo prepara novidades na área (Alexa Salomão)***

Esta reportagem tem como foco principal a discussão sobre o anacronismo da legislação trabalhista brasileira e a necessidade de modernização. A principal justificativa é a de que criação de regras mais “maleáveis” para a contratação teria como consequência uma

maior formalização e a diminuição dos custos da força de trabalho. Destaca-se, a seguir, um trecho:

O que dificulta a absorção de boa parte da mão de obra disponível — além da falta de qualificação — é o cipoal de regras arcaicas da área do trabalho. Nas últimas semanas, o governo emitiu sinais de que algo pode mudar no setor.

Um grupo coordenado pelo Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior aposta numa estratégia até agora descartada: modernizar a Consolidação das Leis do Trabalho, em vigor desde 1943.

Sempre há resistência ideológica em mexer na CLT”, diz o economista Marcelo Neri, da Fundação Getulio Vargas do Rio de Janeiro. “Mas o Brasil precisa de alternativas modernas para facilitar contratações e formalizar mais trabalhadores.”

O foco do governo é adequar a lei à dinâmica dos setores de comércio e serviços. Nos últimos anos, eles elevaram a participação na geração de empregos formais e juntos respondem por metade dos postos com carteira assinada. Ambos, no entanto, poderiam contratar um número muito maior se não fosse a rigidez da CLT.

Um exemplo: a lei permite a contratação por hora com carteira assinada, mas o trabalhador está preso a jornadas fixas. Se tiver de trabalhar 5 horas semanais, não pode cumprir 2 horas na quinta à noite e 3 na manhã de sábado numa semana e, na semana seguinte, 1 hora na terça à noite e 4 horas no domingo à tarde.

O Instituto para o Desenvolvimento do Varejo pleiteia a adoção da jornada móvel, previamente comunicada ao funcionário, para tornar flexíveis as escalas do pessoal. Pelas contas do IDV, a jornada móvel permitiria a contratação de pelo menos 1 milhão de novos trabalhadores.”

A forma como estão regulamentadas as relações trabalhistas seria arcaica e para modernizar seria preciso tornar mais *flexível* a contratação e a jornada. Defende-se que as mudanças modernizantes na lei devem ser feitas de forma a adequa-la à dinâmica do mercado e a jornada móvel é apontada como uma medida de combate ao desemprego. Os argumentos se repetem: tornar a forma de contratar e a forma de execução do trabalho mais maleável e moderna, o que seria uma solução para o desemprego.

O custo da força de trabalho é também reclamação recorrente. Esta reportagem, falando sobre a necessidade de contratação de forma mais ágil, aponta que:

Isso seria importante para diminuir a pressão do custo da mão de obra no Brasil. Mesmo com o crescimento econômico tendo caído para 2,7% no ano passado, o custo do trabalho, especialmente em serviços, continuou a subir, alimentando a inflação.

O discurso é basicamente baseado na ideia de que é preciso diminuir as proteções para baixar os custos empresariais e, assim, contratar mais:



As flexibilizações abririam espaço principalmente para a contratação de estudantes, com potencial para trabalho de nível mais alto. A maioria deles hoje tem 11 anos ou mais de estudo e está entre os 5% da população que dominam outro idioma, qualificações essenciais para ciceronear os turistas da Copa do Mundo de 2014 e dos Jogos Olímpicos de 2016.

Nos Estados Unidos, os empregos de período parcial podem variar de 1 a 35 horas por semana. Hoje, 8 milhões de americanos utilizam o sistema e conciliam trabalho e estudo. Há uma cultura em prol da ocupação juvenil principalmente no setor de alimentação.

A inserção dos jovens em relações de trabalho precárias é exaltada pela revista. O modelo estadunidense aparece como paradigma, sem qualquer questionamento sobre qual a qualidade dos empregos oferecidos aos jovens do setor de alimentação nos Estados Unidos – com destaque para as redes de *fast food* e seus reconhecidos empregos precários e baixos salários.<sup>35</sup> Além disso, enfatiza-se a necessidade de flexibilizar para atender às demandas colocadas pelos grandes eventos, a Copa do Mundo e os Jogos Olímpicos, sem se ater em nenhum momento sobre a questão da qualidade dos empregos criados.<sup>36</sup>

A reportagem exalta, ainda, as mudanças precarizadoras na legislação brasileira.

“São mudanças necessárias. Mas os especialistas defendem que o Brasil precisa de alterações mais contundentes. O mercado de trabalho evoluiu muito nos últimos anos e não está sendo acompanhado pela lei. Nos anos 90, a legislação brasileira aceitou a terceirização, desde que não atingisse o negócio principal da empresa. (...) “Mas a Justiça do Trabalho ainda entende que a leitura é parte do negócio e dá ganho de causa a ex-funcionários de terceirizadas que pedem vínculo de trabalho com a distribuidora”, diz o advogado Otavio Pinto e Silva, da banca Siqueira Castro.

(...)

“A Espanha deu autonomia para altos executivos negociarem individualmente a carga de trabalho, a remuneração e demais benefícios. “Até agora, nenhuma dessas mudanças sequer foi cogitada no Brasil”, diz o advogado Sólton Cunha, do escritório Machado Meyer. “Ficamos para trás.”

(...)

De acordo com levantamento feito pela banca Mascaro Nascimento, as últimas mudanças significativas na área ocorreram de 1998 a 2002, no governo de Fernando Henrique Cardoso.

<sup>35</sup> A pesquisa "Estimativas de empregabilidade ocupacional e salários", que coletou dados de maio de 2012, realizada pelo Escritório de Estatísticas Trabalhistas do governo dos Estados Unidos da América (BLS, na sigla em inglês) revela que os funcionários de *fast-food* e cozinheiros estão entre os trabalhadores com as piores remunerações naquele país. (Dados disponíveis em: <[http://www.bls.gov/oes/current/oes\\_nat.htm](http://www.bls.gov/oes/current/oes_nat.htm)>). É de se frisar que, em agosto de 2013, ocorreu no país uma greve bastante expressiva dos funcionários das redes de *fast-food* reivindicando melhores salários e o direito de formar sindicatos sem retaliações. Estima-se que essas redes empregam 3 milhões de pessoas só nos E.U.A. (EXAME, 28 ago. 2013, *online*)

<sup>36</sup> A questão das relações de trabalho durante os grandes eventos (Copa do Mundo e Olimpíadas) tem sido vista com alarde por todos aqueles que estão preocupados com a efetivação dos direitos dos trabalhadores. Setores empresariais (do ramo hoteleiro, por exemplo) estão realizando negociações com o governo a fim de adotar medidas que possibilitem contratações para os eventos sem proteções básicas garantidas. Ressalta-se, sobre o assunto, que está em trâmite o Projeto de Lei nº 721 de 2011 que visa, entre outras medidas, restringir o direito de greve durante os jogos.

Nesse período adotou-se o contrato a prazo determinado para todos os ramos de atividade (com redução de encargos), o banco de horas e a contratação em tempo parcial com salário proporcional.”

Condizente com o discurso de que é necessário se adequar “às exigências do mercado”, a matéria indica a terceirização, o contrato por prazo determinado e a adoção do banco de horas como medidas modernizadoras e proveitosas para o país como um todo.

c) Matéria da Edição 1015, 02/05/2012, ano 46, nº 8 – Revista Exame

***Denúncias na fábrica: Tapas, gritos, jornadas extenuantes. Nunca houve tantas acusações trabalhistas contra empresas asiáticas no Brasil – e a onda de investimentos da Ásia no país apenas começou (Thiago Bronzatto).***

Esta reportagem descreve práticas gerenciais de empresas asiáticas que têm gerado ações trabalhistas principalmente no tocante ao assédio moral. Entre as reportagens selecionadas para esta pesquisa, duas apresentam, de alguma forma, preocupação com as más condições de trabalho, esta é uma delas e a outra diz respeito ao trabalho nos frigoríficos, analisada a seguir.

Como se vê nos trechos transcritos abaixo, apesar de demonstrar apreensão com a forma como é realizado o assédio moral, a matéria apresenta comentários que, por outro lado, demonstram sempre o seu posicionamento a favor da “livre gestão empresarial”. O trecho a seguir, por exemplo, afirma que “não é possível saber o que há de verdade e de exagero nas acusações”:

Graziele, 30 anos, está processando a Samsung por assédio moral. Seu relato descreve um ambiente opressivo, em que o cumprimento de metas é colocado acima de qualquer regra de convivência – ou mesmo da lei brasileira. (...) Poderia ser apenas um dos (*sic*) milhares de acusações que chegam todo ano à Justiça do Trabalho – mas o depoimento de Graziele repete um padrão que vem despertando a atenção das autoridades brasileiras: como ela, uma centena de funcionários de empresas asiáticas, como as coreanas LG, Samsung e Hyundai, a taiwanesa Foxconn e a japonesa Toyota, procurou o Ministério Público do Trabalho (MPT) para relatar os maus-tratos e o assédio moral em suas linhas de produção instaladas no Brasil. (...)

*Não é possível saber o que há de verdade e de exagero nas acusações, algo que cabe à Justiça determinar. As empresas se defendem das acusações. (...) Dos casos descritos a EXAME, os que mais chamam a atenção são aqueles em que a acusação sai do insulto e da pressão para a agressão pura e simples (eles são, é bem verdade, minoria). (sem grifos no original)*

Depois de descrever alguns atos de agressão, abuso e assédio – enfatizando de forma contundente que os casos de agressão são minoria – a reportagem aponta a possibilidade de essas práticas acontecerem devido a “um choque cultural” entre os costumes brasileiros e os asiáticos relacionados ao mundo do trabalho. A matéria segue falando sobre esse choque cultural, que não seria um problema exclusivo das empresas asiáticas:

O exemplo da Ambev, com sua notória obsessão por crescimento e lucros, dá bem a medida de como *o choque de culturas é algo até esperando quando grandes empresas abrem unidades ou fazem aquisições em outros países*. Logo após a Inbev (empresa resultante da fusão da Ambev com a belga Interbrew) assumir o controle da cervejaria americana Anheuser-Busch em novembro de 2008, os executivos brasileiros iniciaram um drástico corte de custos na operação americana. Além disso, criaram uma lista com o nome dos executivos que mais gastavam e o dos que não batiam as metas, numa espécie de ranking às avessas. Nos Estados Unidos, pegou muito mal – *mas até que ponto se pode dizer o que é certo e o que é errado nesse caso?* A Anheuser-Busch estava parada no tempo, carcomida após anos de escalada em seus custos. O mesmo havia acontecido na Bélgica após a fusão com a Interbrew. O certo é que os brasileiros que mandam na Inbev têm um jeito de ver as coisas, e seus subordinados americanos, outra. Na França, três funcionários da Renault se suicidaram entre 2006 e 2007 — deixaram cartas em que se diziam incapazes de executar o plano de crescimento desenhado pelo executivo Carlos Ghosn, presidente da Renault-Nissan. *De novo, é impossível medir a relação entre uma coisa e outra. O benefício da dúvida, que vale para Renault e Ambev, não deveria valer também para empresas asiáticas? Só a Justiça poderá responder.*

Até agora, no entanto, há sinais concretos de que as empresas asiáticas começam a se preocupar com o embate cultural que vem se desenhando no Brasil. No início de abril, a Câmara de Comércio e Indústria Brasil-Coreia enviou a acadêmicos e executivos um questionário para avaliar a atuação dessas empresas no Brasil. No questionário, constavam perguntas sobre as relações de trabalho nas companhias. Um exemplo: *“O Brasil possui uma legislação trabalhista rígida e com normas diferentes da coreana. Estas influenciam jornada de trabalho, formas de tratamento, remuneração, entre outros. (...) As metas impostas pela matriz coreana a esta filial levam em consideração estas restrições?”* A ideia é que as respostas sirvam de guia para as empresas coreanas no Brasil (...). *(sem grifos no original)*

Nesta reportagem, é possível perceber que a análise, apesar de superficialmente criticar aos abusos empresariais, faz uma série de justificativas sobre as práticas abusivas. Ao contrário do que acontece nas reportagens que criticam a proteção aos trabalhadores, quando a revista deixa bem clara a sua posição, nesta matéria, ao invés do posicionamento explícito contra os assédios, o texto coloca várias interrogações e se exime de se posicionar de forma incisiva contra as práticas assediosas. Isto fica claro nos trechos grifados acima. À Justiça trabalhista é conferida a responsabilidade por decidir os limites, já que há um pressuposto de que pode haver exageros nos relatos dos trabalhadores.

Ao falar dos suicídios dos funcionários da Renault a reportagem afirma, em relação ao nexo causal da morte com o trabalho, que “é impossível medir a relação entre uma coisa e outra” mesmo diante do fato de os suicidas terem deixado cartas falando da ligação entre suas mortes e a pressão que sofriam no trabalho. Uma análise dos pormenores deste artigo deixa clara a banalização da injustiça presente no discurso de gestão empresarial.

d) Matéria da edição 1021, 08/08/2012, ano 46, nº 15 – Revista Exame

***Quanto mais eles têm... Mais eles querem. Ser funcionário público hoje dá prestígio e reajuste salarial acima da inflação – mas uma onda de greves mostra que sempre se pode pedir um pouco mais (Patrick Cruz)***

Esta reportagem destina-se a criticar as greves dos funcionários públicos federais, principalmente através do argumento de que os servidores públicos já possuem muitos “privilégios”, o que não justificaria o fato de haver greves no setor.

A matéria começa descrevendo a tática usada pelos grevistas de usar caixas de som potentes em frente aos órgãos do governo, e continua:

“... o barulho talvez tenha sido o argumento mais eloquente a ser usado pelos grevistas.

Sem barulho, o que restava era falar das reivindicações. *E elas mostram o que está na entrelinha da lista gorda de pedidos apresentada pelos grevistas: quanto mais eles têm, mais eles querem.*

Ao contrário do que admitem as mais de 30 categorias que seguiam de braços cruzados até o final de julho — algumas delas paradas há mais de dois meses —, os funcionários federais têm hoje alguns dos empregos mais cobiçados do país. Segundo o Censo 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, em 88% das carreiras, o setor público paga mais que o privado.

(...)

“E o setor público oferece estabilidade, aposentadoria integral, ausência de cobrança por produtividade e de penalizações nas greves”, afirma Pastore. “Isso não se vê no setor privado.” *O privilégio das greves sem perda salarial já foi criticado até pelo ex-presidente Luiz Inácio Lula da Silva, que disse que “greve não é férias”.*

A regulamentação das greves do funcionalismo tramita desde 2010 no Congresso — mas o impasse se arrasta desde a promulgação da Constituição, em 1988.

(...)

*Os grevistas dão de ombros para o cenário atual de crise externa e economia brasileira fraca. Mas não só eles. Categorias que não pararam também pleiteiam aumentos encorpados. (...)*

(...)

Como os planos de carreira no serviço público não são homogêneos, *algumas categorias podem até estar com salários defasados. Para essas, é*

*lícito pedir algo melhor. Mas o olho gordo de parte do funcionalismo subverteu os preceitos de trabalhar no governo. (sem grifos no original)*

A tática de deslegitimar as greves do funcionalismo público é feita aqui a partir do discurso de que os direitos trabalhistas dos funcionários públicos seriam privilégios. A própria greve é colocada como um privilégio e não como um direito. Afirma-se que setores que têm salários relativamente bons não teriam o direito de fazer greves.

A preocupação dos setores empresariais pode se entendida a partir do fato de que os direitos concedidos aos servidos públicos acabam também por tornar maiores as pressões por direitos no setor privado. Além disso, as garantias trabalhistas advindas de greves, independentemente do setor em que se dão, implicam o reconhecimento da greve como um instrumento eficaz de reivindicação de direitos, preocupação assente do empresariado.

e) Matéria da edição 1025, 28/09/2012, ano 46, nº 19 – Revista Exame

***Frigoríficos na mira: Funcionários que trabalham 8 horas em pé, exposição excessiva ao frio e restrições até para ir ao banheiro. O Ministério Público do Trabalho coloca o setor de carnes entre os piores para trabalhar no Brasil (Ana Luíza Leal)***

A reportagem trata do alarmante caso de doenças e acidentes ligados ao trabalho nos frigoríficos. Esta, assim como a reportagem que trata do assédio moral, indica preocupação com a questão da saúde, entretanto, nas entrelinhas, é possível observar que prevalece o interesse empresarial de não prejudicar o bom andamento dos negócios em detrimento da saúde dos trabalhadores. Alguns pontos merecem destaque:

Em um setor intensivo em mão de obra e com pouca mecanização, como o de carnes, *é natural que o número de problemas ligados ao trabalho aumente conforme a produção. E ela cresceu freneticamente no Brasil na última década: saltou de 16 milhões de toneladas em 2001 para 26 milhões em 2011, fazendo do país o segundo maior produtor mundial de carne bovina e o terceiro maior de carne de frango.*

As exportações, por sua vez, mais que triplicaram no mesmo período, chegando a 29 bilhões de reais no ano passado — hoje, um em cada seis frangos consumidos no planeta saem daqui. *A dificuldade está em criar mecanismos capazes de proteger os trabalhadores sem prejudicar o funcionamento de um dos setores mais pujantes da economia.*

*De acordo com o MPT, os problemas de saúde dos funcionários de abatedouros e frigoríficos poderiam ser reduzidos com pausas que somariam 1 hora durante a jornada, além da diminuição no número de horas extras. Ocorre que, em muitos casos, são os próprios trabalhadores que querem a extensão do horário. “Quando ameaçamos cortar a hora extra*

em uma unidade, houve ameaça de greve”, diz Wilson Mello, vice-presidente de assuntos corporativos da BRF. “O funcionário já conta com aqueles 300 reais a mais no fim do mês.”

*Se tiver de conceder mais pausas aos empregados, a BRF estima perdas da ordem de 500 milhões de reais por ano — a não ser que promova mudanças, como introduzir novos turnos nas fábricas e investir em máquinas para tornar o processo menos manual. Isso sem falar no agravamento de um já sério problema de escassez de mão de obra no setor. O frigorífico Marfrig, por exemplo, está com 2 000 vagas abertas.*

Apesar de se tratar de uma indústria gigantesca, não existe consenso no mundo sobre a melhor maneira de lidar com os problemas inerentes a esse tipo de trabalho, e tampouco sobre o papel do Estado nessa regulação. Na China e na Indonésia, importantes produtores de carne, o funcionário é livre para escolher quantas horas deseja trabalhar — lá, as jornadas frequentemente ultrapassam as 15 horas diárias.

Nos Estados Unidos e na Europa, o trabalho de desossa é geralmente realizado por imigrantes, e o tempo de pausa e a quantidade de horas extras são determinados em comum acordo entre a empresa e o sindicato, sem nenhuma interferência do governo.

*No Brasil, embora as companhias tenham liberdade para determinar o esquema de trabalho, na prática elas ficam sujeitas a uma miríade de leis, nem sempre relacionadas diretamente à atividade (no caso de esforços repetitivos, por exemplo, costuma-se recorrer a uma norma usada em geral para o setor de datilografia).*

*“Temos apenas 13 ou 14 processos trabalhistas em nossa operação americana”, diz Francisco de Assis e Silva, diretor jurídico do JBS, a maior empresa de proteína animal do mundo. “No Brasil, são 6 000.” Outros 12 frigoríficos devem ser inspecionados pelo MPT num futuro próximo.*

*O Ministério do Trabalho deve publicar até o fim deste ano uma regulamentação específica para os frigoríficos. É o que a sociedade e as empresas esperam. (sem grifos no original)*

Neste trecho é aventada novamente a questão de que o próprio trabalhador quer trabalhar mais e realizar horas extras – sem se questionar, por exemplo, os baixos salários pagos aos empregados do setor, que fazem com que eles necessitem complementar a renda recebendo o valor referente às horas-extras.

Novamente também, fala-se sobre a “miríade de leis trabalhistas” que, em vez de melhorar, atrapalhariam o bom desenvolvimento do trabalho. É claro que uma regulamentação específica para o setor poderia contribuir bastante para a melhoria nas condições de trabalho, entretanto, o discurso empresarial foca-se, como se tem visto, sempre na crítica aos “excessos da legislação”. Depois de apontar que nos Estados Unidos e na Europa o intervalo e a quantidade de horas-extras são regulados por acordo entre empresa e sindicato, a reportagem crítica o excesso de regulamentações a que está sujeita a atividade no Brasil – o que geraria muitas ações trabalhistas contra as empresas.

O discurso é de que é preciso sim criar “mecanismos capazes de proteger os trabalhadores”, entretanto, essas medidas não devem “prejudicar o funcionamento de um dos

setores mais pujantes da economia”. O exemplo utilizado na reportagem esclarece: “Se tiver de conceder mais pausas aos empregados, a BRF estima perdas da ordem de 500 milhões de reais por ano”.

f) Matéria da edição 1028, 14/11/2012, ano 46, nº 22 – Revista Exame

***Preso aos anos 40: A legislação trabalhista do país nasceu há 69 anos, em um país rural e analfabeto. O Brasil do século 21 não cabe mais nela. (Patrick Cruz e Humberto Maia Júnior)***

Esta reportagem é dedicada principalmente a elencar quais seriam os anacronismos da legislação trabalhista brasileira. O texto inicia da seguinte forma:

A Cimcorp, uma empresa de tecnologia de São Paulo, tem 220 funcionários, 120 milhões de reais de faturamento e uma certeza: vai perder uma batalha na Justiça do Trabalho. Uma ação movida por quatro ex-executivos deve fazer a empresa gastar milhões de reais em indenizações.

*Os quatro haviam assinado com a Cimcorp contratos individuais para prestar serviços como pessoa jurídica — e aí começou o problema da empresa. Em países como os Estados Unidos, origem do capital da Cimcorp, é comum que altos executivos façam acertos do gênero.*

*Com eles, ambas as partes pagam menos impostos.* Mas a Justiça no Brasil não costuma validar esses arranjos, que não estão previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) — composta de 922 artigos que são a vigamestra da legislação trabalhista. Assim, *ainda que tenha assinado acordo por vontade própria*, um executivo pode acionar a empresa na Justiça pedindo direitos iguais aos de um funcionário comum — e com enorme chance de ganhar.

“O Brasil tem a pior legislação trabalhista do mundo”, diz o americano Nana Baffour, presidente da Cimcorp, com a experiência de quem já trabalhou na Europa, na África e na América do Norte. Ressabiados com os processos, os acionistas da empresa nos Estados Unidos já repensam os investimentos no Brasil. *(sem grifos no original)*

O trecho fala da chamada “pejotização”<sup>37</sup>, a prática de obrigar empregados a constituírem *peessoas jurídicas* a fim de contratá-los como prestadores de serviços, fraudando a legislação trabalhista, diminuindo os custos dos empregadores e os direitos dos empregados. A prática fraudulenta é defendida como se fosse um direito empresarial, ressaltando-se que fazer “acertos do gênero” é aceito nos Estados Unidos. É colocada como uma prática que

<sup>37</sup> A *pejotização* “substantivização da sigla composta pelas duas letras iniciais da expressão *Pessoa Jurídica*”, refere-se à “contratação de pessoas físicas para prestar trabalho em condições análogas às dos empregados, geralmente em fraude ao que dispõe o Direito Capitalista do Trabalho” (RAMOS FILHO, 2012, p. 284). Muitos trabalhadores que fundam micro-empresas ou empresas individuais, constituindo “pessoas jurídicas”, são pressionados a tanto para que prestem serviços para empresas maiores sem que possam exigir seus direitos empregatícios.

beneficiária os dois lados do contrato de trabalho: com esses acertos, “ambas as partes pagam menos impostos”. Não são citados os prejuízos que a prática causa aos trabalhadores – ausência de estabilidade e regulamentação de férias, desobrigação de pagamento do 13º salário etc. – ou aos fundos públicos – no que diz respeito ao recolhimento de verbas previdenciárias, por exemplo – e nem se aventa a possibilidade de o referido “acerto” constituir uma fraude.

A reportagem também indica uma questão bastante frequente no discurso empresarial: a afirmação da igualdade entre as partes e a liberdade de contratação entre empregados e empregadores, o que fica claro no trecho: “ainda que tenha assinado acordo por vontade própria”.

Após a introdução transcrita acima, a matéria segue elencando cinco questões que indicariam o anacronismo da CLT. A primeira questão apontada é o fato de os empresários terem de enfrentar a “insegurança jurídica”. Como estariam diante de muitas leis e regulamentações e deveriam, além de cumprir as prescrições legais, estar atentos aos entendimentos do Judiciário, ao posicionamento do Ministério Público e aos compromissos assumidos com órgãos do Executivo, os empresários estariam em uma situação de insegurança, não conseguindo identificar quais são práticas legais ou não. O exemplo usado é o das usinas de açúcar e etanol paulistas, que assinaram protocolo com o governo do estado comprometendo-se a acabar com a queima da cana até 2017. Entretanto, o Ministério Público ajuizou ações fundamentadas no fato de que as queimas precisam ser autorizadas pelo Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (IBAMA). Isto teria causado complicações para os empresários:

Só agora, em 2012, é que a Justiça acolheu 12 ações. Nove foram derrubadas, mas três, que abrangem os municípios de Piracicaba, Jaú e Araraquara, estão de pé. Os mais afetados têm sido os produtores independentes, que plantam para fornecer às usinas. *Esteja correto o argumento do Ministério Público ou não, o fato é que um acordo firmado há cinco anos, e que ainda tem cinco anos para ser concluído, foi posto de lado pela Justiça. É isso o que, na prática, é chamado de insegurança jurídica. (sem grifos no original)*

Além de reclamar do fato de que, no Brasil, “o acordo de ontem não vale mais para hoje”, a reportagem aponta como um segundo problema das regulamentações do trabalho no país a lei que regulamenta as jornadas dos caminhoneiros, tida como um “exemplo de como as boas intenções podem parir situações estapafúrdias”. Veja-se:



A lei nasceu para tentar acabar com as jornadas extremas dos caminhoneiros, especialmente os autônomos, que ganham por viagem. Ótima ideia. Mas os legisladores não pensaram na estrutura necessária para realizar os descansos. As estradas brasileiras não têm pontos de parada para os caminhoneiros. Para dormir, eles se aboetam em postos de combustível — sob sua conta e risco. “O resultado é que o custo do frete já está subindo”, diz Cassio Macedo, diretor de logística do Martins. As altas chegam a até 32%, segundo estudo feito pelo Instituto de Logística Ilos. A economia brasileira paga por mais uma barbearagem bem-intencionada.

É bem verdade que é necessário que sejam criados espaços adequados para o descanso dos motoristas, evitando situações de risco, como o caso descrito na matéria em que um motorista teve a carga roubada e quase sofreu lesões devido ao fato de o seu caminhão ter sido incendiado enquanto ele descansava em um posto de combustível em um lugar inadequado. Entretanto, no final, o argumento frisado pelo empresário contrário à lei — que, ressalte-se, visa trazer mais segurança aos caminhoneiros, normalmente submetidos a jornadas extenuantes — é de que ela teria aumentado o custo do frete, o que causaria prejuízos para a economia brasileira. A maior preocupação é o aumento do custo da distribuição dos produtos.

O terceiro elemento da regulamentação das relações trabalhistas criticado na reportagem é a revisão feita pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) no entendimento sobre as compensações financeiras para quem trabalha sob o sol:

A mudança afeta um sem-número de atividades, da agricultura à construção e à manutenção de redes elétricas. Empresas desses setores ficam sujeitas a penalizações na Justiça. Em São Paulo, há anos empresas de limpeza urbana e sindicatos de trabalhadores têm renovado um acordo em que elas garantem ceder protetor solar aos funcionários.

Agora, com ou sem protetor, as empresas podem ser multadas. “Ao mexer nas súmulas, o Judiciário acaba fazendo também o papel de legislador”, diz Ariovaldo Caodaglio, presidente do Sindicato das Empresas de Limpeza Urbana no Estado de São Paulo. O cálculo dos limites de tolerância para a exposição de trabalhadores ao sol foi criado na década de 50, o que dá uma ideia de seu arcaísmo.

“Se essa mudança for levada ao pé da letra, o país para”, diz Emerson Casali, gerente executivo de relações de trabalho da Confederação Nacional da Indústria. “Não haverá mais obra do PAC que ande.”

A insegurança causada pelas revisões de normas explica por que alguns preferem se antecipar aos problemas, mesmo que isso exija mais gastos. A transportadora JSL tem 18 advogados em seu departamento jurídico. Quase todos estão defendendo a empresa em causas trabalhistas ou tentando achar novas cascas de banana jurídicas em que ela pode escorregar.

“Sem essa estrutura, seríamos ainda mais expostos a processos trabalhistas”, diz Fernando Simões, presidente da JSL. Mas a cautela não a livra de dores de cabeça. A JSL tem 22 000 funcionários. Todo ano, a empresa enfrenta uma média de 1 500 ações na Justiça do Trabalho.

Novamente, a questão da “insegurança jurídica” imposta aos empresários é colocada como um problema em detrimento, agora, da questão da saúde dos trabalhadores – que não é ao menos citada nesta reportagem. Além disso, o excesso de ações ajuizadas contra as empresas desponta como uma grande preocupação empresarial. Neste trecho, fala-se sobre a necessidade de a empresa contar com um amplo departamento jurídico, já que responde a muitos processos trabalhistas, indicando ainda que os advogados, além de atuar nos processos, investigam quais os problemas jurídicos que a empresa pode enfrentar no futuro.

O quarto elemento criticado na reportagem é a obrigação de pagamento das horas *in itinere* aos empregados quando o transporte é fornecido pela empresa:

O que ganha do estado uma empresa que fornece transporte gratuito a seus funcionários? Um lugar no banco dos réus. Por obra da criatividade de alguns inigualáveis legisladores brasileiros, desde 1978 as empresas que fornecem transporte aos trabalhadores correm o risco não apenas de pagar pela condução mas também pela “hora extra” cumprida pelo funcionário no trajeto entre sua casa e o local de trabalho, e vice-versa.

É o que se chama de horas *in itinere*. A lei brasileira manda que os empregadores forneçam transporte a seus funcionários quando o local de trabalho não é atendido por transporte público. É o caso especialmente de grandes obras de infraestrutura, como a construção de hidrelétricas, distantes dos centros urbanos.

Ocorre que a Justiça do Trabalho tem entendido que, uma vez sentado no ônibus da empresa, o funcionário já está à disposição dela — ainda que nem sequer tenha chegado ao local de trabalho.

Em março, a suspensão do pagamento das horas *in itinere* foi tida como um dos estopins para mais uma paralisação das obras de construção da hidrelétrica de Belo Monte, no Pará. Em 2011, a construtora Camargo Corrêa foi condenada a pagar o equivalente a 3 horas extras por dia pelo deslocamento de operários entre Porto Velho e o canteiro da usina de Jirau, em Rondônia, a 100 quilômetros de distância.

Caso semelhante a empresa enfrentou em Cristalina, em Goiás, na construção da usina Batalha. Procurada, a Camargo Corrêa não quis se manifestar. “As empresas dão transporte para suprir uma deficiência do poder público”, diz Otavio Pinto e Silva, sócio do escritório de advocacia Siqueira Castro. “Mas, em troca, elas são punidas.”

*São litígios como os enfrentados pelas empresas ao oferecer transporte para operários que muitas vezes geram adendos nos contratos de licitação. Eles encarecem e atrasam as obras públicas. Esses litígios também elevam o custo do trabalho.*

*Por causa de encargos, impostos e outras obrigações legais, um trabalhador da indústria com salário de 670 reais pode custar mais de 2 000 reais para seu empregador. A esse valor, volta e meia, ainda cabe somar um passivo gerado por intervenções da Justiça do Trabalho — sempre capaz de surpreender. (sem grifos no original)*

A reportagem indica que este tempo em que o empregado está se deslocando para o trabalho não implica estar à disposição do empregador e, por isso, não haveria justificativa

para o pagamento referente ao período. A matéria usa o exemplo dos empregados em obras de construção de usinas que normalmente estão distantes dos centros urbanos e não contam com transporte público próximo. É de se ressaltar, fundamentalmente, o fato de que este tempo de deslocamento é, em verdade, tempo diretamente ligado ao trabalho – neste período o trabalhador não tem a opção de exercer outra atividade, está obrigatoriamente conectado à atividade laboral. Algumas outras obrigações importantes decorrem deste direito ligado à consideração das horas *in itinere* como efetivamente de trabalho, como a obrigação de os empregadores zelarem pela segurança dos funcionários no transporte, utilizando meios de transporte de qualidade e seguros, evitando, assim, que ocorram acidentes de trabalho. A reportagem realiza a crítica ao direito de receber horas *in itinere* principalmente fundamentada no aumento do custo que causaria aos empregadores, chegando a afirmar que este direito seria responsável por encarecer e atrasar obras públicas. No fim, o trecho destacado faz uma crítica geral aos encargos trabalhistas no Brasil.

O quinto anacronismo da legislação trabalhista brasileira apontado na reportagem diz respeito a um tema já discutido em outra matéria de 2012, o relógio de ponto:

Com uma alegada intenção de coibir fraudes, o Ministério do Trabalho obrigou todas as empresas do país que têm mais de dez funcionários a substituir seus relógios de ponto. A mudança resume em si muito do espírito anárquico que rege as relações de trabalho no Brasil.

E é também um monumento ao anacronismo: em um mundo em que a tecnologia permite que as pessoas trabalhem fora dos escritórios, a nova regra jogou holofotes sobre um equipamento que simboliza horários e locais de labuta pétreos — a cara do mercado de trabalho da primeira metade do século passado.

As empresas protestaram, mas a regra foi mantida. Agora, o novo relógio de ponto tem de emitir um comprovante para que o trabalhador o guarde em casa. Mas a norma deixou um atalho: se a empresa não quiser comprar um novo relógio, ela pode adotar o antigo cartão de ponto. Ou, em lugar de ambos, o ainda mais ultrapassado livro de presença — o que deu ar retrô a uma regra pretensamente modernizadora. Inseguras, muitas empresas decidiram dar um passo atrás na adoção da tecnologia.

(...)

Dos 2 milhões de empresas que precisam se sujeitar à norma — criada em 2009, mas efetivada só em 2012 —, 15% já estão usando o novo relógio. Se todas tiverem de substituí-los, o gasto somará 6 bilhões de reais, calcula a Confederação Nacional da Indústria. A nova regra mais que duplicou o número de fornecedores de relógio de ponto no país, de 15 para 39.

Mas até quem produz a máquina critica a confusão causada. “Essas mudanças complicaram a vida das empresas”, diz Lucienne Couto, dona da Mensis, fabricante de relógios de ponto de Belo Horizonte. “E pior: as fraudes não vão acabar.”

Após criticar o retrocesso que representa a medida, sem citar se haveria uma possível solução para os problemas das fraudes nos pontos eletrônicos, o texto acaba com a emblemática alocação: “as fraudes não vão acabar”. Dessa forma, além de não demonstrar qualquer preocupação com a questão das fraudes, a matéria apenas critica a medida utilizando expressões como “monumento ao anacronismo”, “a cara do mercado de trabalho da primeira metade do século passado” ou “dar um passo atrás na adoção da tecnologia”. A exaltação da modernização serve como álibi para tornar mais precária a proteção aos trabalhadores.

## **2.2. A legitimação da exploração: principais justificativas do discurso de gestão empresarial para a precarização do direito do trabalho**

*A lei da realidade é a lei do poder.  
Para que a realidade não seja irreal, dizem os que mandam,  
a moral deve ser imoral.  
(Eduardo Galeano, texto “O sistema/2”)*

A partir do discurso empresarial presente nas reportagens da Revista Exame, é possível fazer um levantamento de alguns temas recorrentes nos textos, que receberam destaque e que são importantes para a discussão sobre os principais desafios que a conjuntura coloca para o direito do trabalho na atualidade.

Como não poderia deixar de ser, dado o fato de que cada grupo social defende seus interesses e utiliza dos mecanismos de difusão de ideologias – no caso, uma revista quinzenal – como meios de disseminar suas ideias e seus valores, todas as matérias analisadas apresentam abordagens que servem como justificativas para o aumento da precarização do direito do trabalho – em defesa de medidas que visam retirar proteções conquistadas dos trabalhadores.

Dentre as seis matérias analisadas, três delas dedicam-se principalmente a fazer uma crítica ao “excesso de protecionismo” da legislação trabalhista brasileira, duas tratam da relação entre saúde e condições de trabalho e uma dedica-se ao tema das greves do funcionalismo público.

Compreendendo como objetivos fundamentais da literatura de gestão empresarial o aumento o lucro e a justificação do modo como ele é obtido e, entendendo que o lucro empresarial vem da exploração da força de trabalho, observa-se que os argumentos que justificam a exploração também servem para justificar a precarização das relações trabalhistas

e a diminuição de direitos conquistados pelos trabalhadores. A partir deste entendimento, levantam-se agora algumas categorias analíticas que servem para a justificação do modo como a exploração acontece e que estão presentes no discurso empresarial das reportagens indicadas acima. Apesar dos inúmeros temas que merecem análise, por questões metodológicas, optou-se por tratar mais especificamente sobre quatro assuntos.

Devido à sua recorrência ou à sua importância, são elencados os seguintes temas para análise: a) o desemprego e a competitividade entre as empresas no plano internacional como justificativas para a precarização, b) a defesa indiscriminada da liberdade na contratação e na negociação entre empregados e empregadores, c) a questão da saúde dos trabalhadores e sua relação com o lucro empresarial, e d) a afirmação do anacronismo da legislação e “a exaltação da modernização”.

A seguir, são feitos alguns apontamentos gerais sobre esses temas, de forma a sintetizar o discurso empresarial em relação a cada assunto e apontar alguns elementos que o discurso não enfrenta – de forma a analisar o dito e o não dito. Esses temas, ora analisados de forma mais abreviada, serão retomados no próximo capítulo a fim de realizar uma contra-argumentação ao discurso empresarial e apontar alguns desafios frente a essas narrativas da classe dominante.

### *2.2.1. O desemprego e a competitividade entre as empresas no plano internacional como justificativas para a precarização*

O tema do desemprego é recorrentemente tratado pelo discurso de gestão empresarial como algo a ser combatido através de mecanismos que reduzam os custos da força de trabalho. Afirma-se, assim, que, se os salários e encargos não diminuïrem, as taxas de desemprego não diminuirão ou, ainda, aumentarão. Ao suposto “excesso” de direitos concedidos aos trabalhadores é infligida a culpa pelo desemprego.

Esta justificativa para a precarização apresenta-se como uma forma de incutir nos próprios trabalhadores os interesses empresariais vez que, ao internalizar este discurso, os empregados podem, eles mesmos, se colocarem contra os direitos trabalhistas. Esta narrativa encobre que o desemprego é fator estruturante do capitalismo e cumpre um papel fundamental para a consolidação de níveis maiores de exploração. O receio do desemprego tem uma funcionalidade política, econômica e social para o sistema. Nesta perspectiva, Wilson Ramos Filho aponta três papéis do desemprego no capitalismo: funciona como “fator de moderação

salarial e de desestímulo às mobilizações reivindicatórias”, como indutor da submissão dos trabalhadores e, ainda, como reserva para eventuais necessidades de ampliação temporária da produção (RAMOS FILHO, 2012, p. 20)

Normalmente, este discurso sobre o desemprego vem acompanhado pelo de que o país deve baixar os custos da produção para atrair mais empresas e gerar mais empregos. A transnacionalização do capital – o capitalismo neoliberal globalizado – coloca as disputas de mercados em um patamar internacional. Dessa forma, “a economia capitalista e os métodos de gestão das relações de trabalho passaram por processos de *desterritorialização, reterritorialização e deslocalização territorial*” (RAMOS FILHO, 2012, p. 282).

Com o esgotamento dos mercados internos nos países capitalistas centrais, grandes empresas ampliaram sua área de atuação. Com este processo, as empresas passaram tanto a vender seus produtos nos países periféricos quanto a produzir nestes países. A fabricação de bens fora dos locais de origem foi uma tática utilizada pelas grandes empresas para melhorar condições de competitividade, contornando barreiras alfandegárias, alcançar os mercados mais próximos àqueles onde se instalaram as novas indústrias e diminuir os custos da produção, principalmente mediante a contratação mais barata da força de trabalho. Este processo, chamado de *reterritorialização* empresarial, aconteceu concomitantemente a outro, chamado de *desterritorialização*, normalmente ligado a empresas do setor terciário, que não precisam de grandes investimentos para instalação e que podiam funcionar em qualquer país ou em vários países ao mesmo tempo. A *desterritorialização* empresarial, na esteira da divisão internacional do trabalho, tem como marca o desenvolvimento de atividades que exigem pouca qualificação e que são de baixa remuneração nos países periféricos. Esses produtos, de baixo valor agregado, são exportados aos países de capitalismo central que, depois de passar por processos mais refinados de montagem e produção, são novamente exportados para os países da periferia do capitalismo (RAMOS FILHO, 2012, p. 282).

A *deslocalização* empresarial<sup>38</sup>, chamada de política de “exportação de empregos”, consiste, por sua vez, no processo no qual empresas fecham indústrias em um país para construí-las em outros nos quais os custos da produção são menores. Assim, as empresas migram sempre que há condições de produção mais vantajosas em outros países ou regiões de um mesmo país (RAMOS FILHO, 2012, p. 282). Este movimento, tal como afirmado em

---

<sup>38</sup> “Em sentido metafórico, o vocábulo *deslocalização* também pode ser usado para referir ao processo pelo qual parte do trabalho que antes era executado dentro do ambiente empresarial passa a ser executado em outros espaços físicos, como por exemplo, a casa do empregado ou no local de instalação do bem produzido parcialmente na fábrica e ultimado no local indicado pelo consumidor final, algumas vezes inclusive por empregados de outras empresas ou pelo próprio consumidor.” (RAMOS FILHO, 2012, p. 283)

alguns trechos das reportagens da revista Exame analisados acima, é justificado pelos empresários como uma necessidade ante ao excesso de intervencionismo estatal e de protecionismo aos trabalhadores em determinados países. Aqueles países que adotam uma legislação trabalhista “menos flexível” perdem investimentos ante a acirrada concorrência internacional entre as empresas.

A afirmação de que os trabalhadores têm “direitos demais” e que isto estaria prejudicando o bom andamento econômico e social é corroborada na revista Exame na matéria que deslegitima a greve dos funcionários públicos indicando que possuem proteção jurídica suficiente e já estão em uma posição de privilégio – assim, não haveria motivos para fazer greves. A referida matéria enfatiza ainda que as greves causam problemas para a sociedade.

Ressalte-se que ao atribuir ao mercado a culpa pela necessidade da precarização esse discurso encobre os conflitos de interesses presentes nas relações trabalhistas. Oculta que a precarização de direitos trabalhistas é uma pauta na agenda empresarial que é completamente contrária aos interesses dos trabalhadores, prejudicando diretamente sua qualidade de vida ao diminuir seus direitos.

#### *2.2.2. A defesa indiscriminada da liberdade na contratação e na negociação entre empregados e empregadores*

A ocultação da contraposição de interesses entre trabalhadores e empresários é uma tática ideológica que esteve presente em toda a história do sistema capitalista. Entretanto, ganhou contornos mais perspicazes com o advento do *terceiro espírito* do capitalismo, especialmente mediante o sequestro da subjetividade daqueles que vendem a sua força de trabalho, como vem sendo apontado desde o Capítulo 1.

O discurso empresarial enfatiza que os trabalhadores devem ser livres e ter sua autonomia valorizada para que possam decidir se querem ou não tirar férias ou quanto tempo será o período de descanso, como visto nas reportagens analisadas. A regulamentação pelo direito do trabalho é responsabilizada por “engessar” a relação trabalhista. Usando as palavras de um empresário em uma das reportagens “o trabalhador é obrigado, mesmo que não queira”. Entretanto, em nenhum momento se questiona quais seriam os motivos que fariam um trabalhador “desejar” não usufruir de seu direito a férias ou ter diminuído o tempo de seu

intervalo para refeição, por exemplo. Como se as escolhas daqueles que dependem da venda de sua força de trabalho para seu sustento contassem com uma ampla gama de possibilidades.

A busca por dar aparência de liberdade para a relação de trabalho é manifesta no discurso empresarial. A tradição liberal legitima a ideia de que o trabalhador vende sua força de trabalho por livre e espontânea vontade ao empregador, que, em troca, paga-lhe um salário de valor equivalente ao trabalho prestado. Justamente aquilo que singulariza as relações capitalistas de trabalho é ocultado: a mais-valia – o trabalho não remunerado ao trabalhador. A desigualdade concreta de poder entre trabalhadores e empregadores é encoberta pela afirmação da igualdade formal entre os “contratantes” na relação de trabalho. E, para a consolidação desta ideia de igualdade formal o direito exerce um papel fundamental.

As relações de trabalho no capitalismo estão fundadas sobre uma contraposição de interesses estrutural, dito de forma simplificada: o aumento do lucro dos capitalistas vincula-se ao aumento de exploração dos trabalhadores. Quando o discurso empresarial enfatiza a livre vontade dos trabalhadores oculta os limites da autonomia de vontade desses ante a necessidade de vender a sua força de trabalho e garantir sua sobrevivência. Por óbvio, essa autonomia é exaltada apenas nos momentos em que a vontade do trabalhador favorece a precarização de direitos, como se viu nas reportagens.

Historicamente, a negociação entre sindicatos de trabalhadores e sindicatos patronais apresenta-se como um mecanismo fundamental na conquista de direitos pelos trabalhadores, momento importante de mobilização dos empregados e de avanços na tomada de consciência de classe. Entretanto, no atual quadro de desmantelamento dos sindicatos, o discurso empresarial sobre negociação coletiva tem se apresentado apenas como uma tática do capital para negar direitos aos trabalhadores. Quando afirmam a necessidade de a legislação trabalhista deixar de disciplinar uma determinada matéria para que esta seja regulamentada via negociação coletiva, os empresários estão buscando um mecanismo de negociar direitos abaixo do patamar colocado pela CLT. O problema não é a negociação coletiva em si, mas defendê-la como forma de haver maior margem para a precarização, como se discutirá com maior detalhe no próximo capítulo.

### *2.2.3. A questão da saúde dos trabalhadores e sua relação com o lucro empresarial*

Das seis matérias da revista Exame analisadas neste trabalho, duas delas dedicam-se ao tema da saúde dos trabalhadores, uma de forma mais direta, que trata do caso dos



trabalhadores dos frigoríficos, e a outra indiretamente, ao tratar do assédio moral. Aparentemente demonstrando uma preocupação com as más condições de trabalho a que são submetidos os empregados, as reportagens, no entanto, acabam por fazer afirmações bastante questionáveis no tocante às suas reais preocupações. É necessário, assim, analisar com o devido cuidado as contradições e ambiguidades presentes neste discurso referente à preocupação das empresas com a saúde psicológica e física dos empregados.

O aumento da intensidade do trabalho, a questão da polivalência, os novos métodos de envolvimento da subjetividade dos trabalhadores no processo produtivo, a pressão pelo aumento da produção e para o cumprimento de metas são algumas das características presentes no cotidiano dos trabalhadores que têm consequências diretas para a sua saúde. Ao tratar do assunto da saúde dos trabalhadores, o discurso empresarial dificilmente enfrenta a questão de que a própria política institucional das empresas tem influências negativas sobre a saúde dos trabalhadores.

Além disso, é importante perceber que “no mesmo momento em que se preocupam com a saúde dos indivíduos, as empresas também abordam os custos financeiros ocasionados pelos inúmeros problemas de saúde de seus empregados” (SIQUEIRA, 2004, p. 102). Na reportagem sobre o trabalho nos frigoríficos, a afirmação de que “a dificuldade está em criar mecanismos capazes de proteger os trabalhadores sem prejudicar o funcionamento de um dos setores mais pujantes da economia”, mostra como a saúde não é colocada pelos empresários em um patamar acima da preocupação com o bom desenvolvimento econômico. A mesma reportagem aponta: “Se tiver de conceder mais pausas aos empregados, a BRF estima perdas da ordem de 500 milhões de reais por ano”. Na ponderação entre saúde dos trabalhadores e garantia de lucros, a questão econômica é mais relevante para os empresários.

Para além dos impactos sobre a saúde física dos trabalhadores, as doenças psicológicas ligadas ao trabalho têm aumentado.

O imaginário organizacional moderno e os ambientes internos e externos em que as pessoas trabalham estão cada vez mais levando o indivíduo a chegar ao seu limite, sobretudo no nível emocional. Ou seja, as pessoas estão cada vez mais doentes, tanto física, quanto emocionalmente, e o trabalho é o fator que influencia cada vez mais nesse processo de debilidade. Pode-se dizer que o indivíduo se violenta ao realizar um trabalho não ético ou que possa prejudicar o bem estar social, em virtude das ambições da empresa. Também se violenta quando é obrigado ou se obriga, direta ou indiretamente, a trabalhar de maneira incessante ou quando utiliza drogas lícitas e ilícitas, seja para suportar as dificuldades diárias do mundo do trabalho, seja para aumentar seu desempenho no trabalho (SIQUEIRA, 2004, p. 202).

Ao se tratar sobre o assédio moral, o discurso empresarial é marcado pela banalização de injustiças. Na reportagem da Exame que trata sobre o assédio nas empresas asiáticas instaladas no Brasil, alguns trechos revelam essa banalização, como o que desabona os relatos dos trabalhadores sobre os assédios que sofrem afirmando que “não é possível saber o que há de verdade e de exagero nas acusações”. Tratar a questão do assédio como um choque cultural também expõe a pouca seriedade com que o assunto é abordado pelos empresários. Como se algo que causa doenças, ou mesmo suicídios, pudesse ser encarado singelamente como fruto de diferentes costumes, não se mencionando, inclusive, que os métodos de gestão das empresas asiáticas também causam problemas de saúde nos trabalhadores nos seus países de origem,<sup>39</sup> o que faz cair por terra o argumento do choque cultural.

Outro trecho da mesma reportagem mostra essa banalização do sofrimento e do assédio pelos empresários, ao tratar do caso dos três funcionários da Renault que se suicidaram entre 2006 e 2007 na França, deixando “cartas em que se diziam incapazes de executar o plano de crescimento desenhado pelo executivo Carlos Ghosn, presidente da Renault-Nissan”, a reportagem avalia o caso da seguinte forma: “De novo, é impossível medir a relação entre uma coisa e outra. O benefício da dúvida, que vale para Renault e Ambev, não deveria valer também para empresas asiáticas?”. Ou seja, mesmo diante do fato de os trabalhadores terem deixado cartas relacionando os suicídios com o trabalho, a Renault pode se valer do “benefício da dúvida”.

Na defesa da “flexibilidade das relações trabalhistas”, o discurso empresarial mostra sua “flexibilidade ética” – a ausência de respeito a qualquer *patamar mínimo civilizatório*, utilizando a expressão de Maurício Godinho Delgado (2002, p. 896).

---

<sup>39</sup> São bastante recorrentes notícias sobre as más condições de trabalho na Ásia e seus impactos negativos sobre a saúde física e mental dos trabalhadores. Provavelmente o caso mais emblemático é o dos recorrentes suicídios dos trabalhadores da empresa Foxconn na China. Como ora se trata neste trabalho sobre a banalização de injustiças no mundo do trabalho, cabe ressaltar o comentário de Steve Jobs, ex-executivo chefe da empresa Apple, que tem seus aparelhos eletrônicos produzidos pela Foxconn. “Questionado por e-mail sobre os casos recentes de mortes na Foxconn, que fabrica o iPhone na China, Steve Jobs, executivo-chefe da Apple, respondeu que a taxa de suicídio na empresa é muito menor do que a média no país asiático, segundo o site MacStories. ‘Embora todo suicídio seja trágico, a taxa de suicídio da Foxconn é bem menor do que a média na China’, escreveu Jobs, em resposta ao fã da marca Jay Yerex”(FOLHA ONLINE, 01 jun. 2010).

#### 2.2.4. A afirmação do anacronismo da legislação e a “exaltação da modernização”

Um termo bastante recorrente no discurso empresarial ao defender medidas precarizadoras e ao se colocar contra direitos trabalhistas é o de modernização. Afirma-se que a modernização da produção, as novas relações de trabalho, o novo contexto social exigem mudanças também modernizadoras na legislação trabalhista. Esse discurso tem como premissa o fato de que a referida modernização é algo desejável por todos, é sinônimo de aperfeiçoamento, melhoria – não há um questionamento sobre o que significa esta modernização, a quem ela favorece e quais suas implicações.

Difunde-se a ideia de que a modernização das relações trabalhistas advém de um processo científico e, por isso, neutro, destituído de ligação com os interesses dos diversos grupos sociais. Dessa forma, a burguesia fundamenta-se, para dar a suas ideias a forma de universalidade, em uma suposta neutralidade das transformações nos métodos de gestão das empresas sob o argumento de que são técnicas dotadas de cientificidade, como já apontado no Capítulo 1. Este discurso, por sua vez, baseia-se na suposição de que a ciência é destituída de ligação com a história e com os conflitos sociais.

Esta apologia à modernização das relações de trabalho acontece concomitantemente ao aumento das críticas a tudo o que não acompanha as recentes transformações. Boltanski e Chiapello ressaltam como um dos resultados da pesquisa que realizaram sobre a literatura de gestão empresarial que esta busca constantemente criticar e deslegitimar certos aspectos das empresas que são considerados obsoletos por não terem se adequados às novas exigências do capital. Enfatizam como a gestão empresarial dos anos 90 faz uma crítica à burocracia das organizações que ainda não adotaram os métodos toyotistas de gestão. O termo burocracia é utilizado, assim, como sinônimo de algo atrasado, que não é rentável e que precisa ser superado, apontando que organizações burocráticas separam o mundo privado e das relações pessoais do mundo profissional, e que essa separação seria retrógrada e ineficaz por “contrariar a flexibilidade” (2009, p. 115-116).

Este uso do vocábulo modernização tem servido para a legitimação de transformações precarizadoras no direito do trabalho<sup>40</sup>. A própria palavra “flexibilização” –

---

<sup>40</sup> Como exemplo, cabe citar os argumentos que estão sendo usados para defender o Anteprojeto de Lei sobre o Acordo Coletivo com Propósito Específico, discutido no próximo capítulo, que sempre enfatizam a necessidade de modernização da regulamentação sobre o trabalho. Graça Druck, sobre o assunto, assegura que a “iniciativa reflete uma proposição sindical que se pauta numa compreensão política na relação capital/trabalho no Brasil de hoje, que se junta à voz empresarial a respeito do que significa ‘modernizar as relações de trabalho’”. A socióloga conclui: “Por trás dessa modernização, sempre vista como algo positivo, o

que é, como tem sido apontado neste trabalho, um eufemismo para indicar precariedade (RAMOS FILHO, 2012, p. 287) – é utilizada pelo discurso empresarial e repetida pelo senso comum como sinônimo de modernização, como adequação necessária à nova conjuntura.

Nas reportagens analisadas são inúmeros os casos<sup>41</sup> em que o discurso empresarial critica a suposta rigidez da legislação e o suposto anacronismo, que teriam como um de seus principais fundamentos o excesso de regulamentação e a demasia de leis, exaltando tudo o que pode deixar o direito do trabalho mais maleável, flexível, moderno.

Como se discute no capítulo seguinte, não se trata aqui de fazer uma defesa irrefletida da atual regulamentação das relações trabalhistas no Brasil, vez que ela realmente apresenta diversos pontos incongruentes e que necessitam de revisão. Mas trata-se de problematizar o fato de o discurso empresarial só defender as mudanças da legislação quando elas representam precarização dos direitos dos trabalhadores.

Findo este levantamento sobre alguns aspectos das narrativas empresariais ao tratar do tema da regulamentação das relações trabalhistas, realiza-se o próximo capítulo uma análise sobre sua articulação com o discurso de alguns juristas aliados aos interesses do empresariado e, ainda, sobre as inovações manipulatórias trazidas pelo *novo espírito* do capitalismo ao direito do trabalho.

---

que já denota incompreensões, está um profundo processo de precarização do trabalho no mundo e em nosso país”. (DRUCK, 2013, *online*)

<sup>41</sup> Para citar exemplos, seguem alguns trechos: “E assim surgiu mais uma arapuca trabalhista no Brasil. Ela se soma às 2 400 regras que compõem o emaranhado da legislação na área. Como não para de crescer, a selva de regras inferniza a vida das empresas.”, “Não é apenas a barafunda de normas que aflige quem produz. Volta e meia juízes geram insegurança ao mudar a leitura de regras.”, “As leis brasileiras continuam refratárias a iniciativas criativas.” “O que dificulta a absorção de boa parte da mão de obra disponível — além da falta de qualificação — é o cipoal de regras arcaicas da área do trabalho.”, “poderiam contratar um número muito maior se não fosse a rigidez da CLT.”, “As flexibilizações abririam espaço principalmente para a contratação de estudantes, com potencial para trabalho de nível mais alto.” “São mudanças necessárias. Mas os especialistas defendem que o Brasil precisa de alterações mais contundentes. O mercado de trabalho evoluiu muito nos últimos anos e não está sendo acompanhado pela lei.”, “a nova regra jogou holofotes sobre um equipamento que simboliza horários e locais de labuta péticos — a cara do mercado de trabalho da primeira metade do século passado.”

### CAPÍTULO 3. AS DISPUTAS IDEOLÓGICAS EM TORNO DO DIREITO DO TRABALHO E ALGUNS DESAFIOS ATUAIS

*O mundo ao avesso nos ensina a padecer a realidade ao invés de transformá-la, a esquecer o passado ao invés de escutá-lo e a aceitar o futuro ao invés de imaginá-lo; assim pratica o crime, assim o recomenda. Em sua escola, escola do crime, são obrigatórias as aulas de impotência, amnésia e resignação. Mas está visto que não há desgraça sem graça, nem cara que não tenha sua coroa, nem desalento que não busque seu alento. Nem tampouco há escola que não encontre sua contraescola.*  
(Eduardo Galeano, texto “Educando com o exemplo”)

Diante da forma como o universo empresarial aborda o tema da regulamentação das relações trabalhistas, cabe analisar como o direito do trabalho se relaciona com o discurso dos empresários, como responde, absorve, ou resiste às pressões empresariais. Neste sentido, são feitos a seguir alguns apontamentos sobre os reflexos da implementação do *novo espírito* do capitalismo no Brasil no tocante à regulamentação das relações de trabalho, explicitando alguns dos principais retrocessos de conquistas da classe trabalhadora que aconteceram nas últimas décadas.

Analisa-se, em seguida, alguns dos discursos jurídicos de doutrinadores aliados aos interesses empresariais, buscando indicar a relação estreita entre os seus argumentos em defesa da precarização e os argumentos presentes nas matérias da revista Exame analisadas no capítulo anterior. A partir disso, realiza-se uma discussão sobre a possibilidade de resistência a essas pressões precarizadoras do direito do trabalho, buscando explicitar a sua importância, mas, ao mesmo tempo, seus limites, apontando que a luta por direitos trabalhistas deve, pois, ser sempre encarada como um meio e não como um fim.

A percepção – fundamental para compreender o fenômeno jurídico – de que há uma ligação indelével no capitalismo entre o fenômeno jurídico e os interesses da classe dominante não deve implicar o “abandono” do direito aos interesses dessa classe. É necessário compreender os limites da atuação no direito, mas também entender a sua importância, como espaço relevante de disputa ideológica, de construção de contra-hegemonia, por estar diretamente ligado à distribuição do poder na sociedade. Isto é, a questão é justamente perguntar, ante aos muitos limites da atuação no direito, o que é possível fazer para avançar ou, ainda, não regredir no acúmulo de forças sociais em favor dos trabalhadores na atual conjuntura. Dessa forma, no final deste capítulo, retomam-se as quatro categorias analíticas do discurso empresarial levantadas no capítulo anterior e faz-se uma contra-argumentação,

apontando quais os desafios a serem enfrentados por aqueles preocupados em garantir avanços ou, ao menos, não retrocessos, na correlação de forças entre as classes sociais em favor da classe trabalhadora.

### **3.1. O *novo espírito* do capitalismo no Brasil e suas inovações manipulatórias sobre o direito do trabalho**

*Eu vivo em tempos sombrios.  
Uma linguagem sem malícia é sinal de estupidez,  
Uma testa sem rugas é sinal de indiferença.  
Aquele que ainda ri é porque ainda não recebeu a terrível notícia.  
Que tempos são esses,  
Quando falar sobre flores é quase um crime,  
Pois significa silenciar sobre tanta injustiça?  
(Bertolt Brecht, poema “Aos que virão depois de nós”)*

Os impactos da globalização neoliberal e da reestruturação produtiva sobre o mundo do trabalho, discutidos no Capítulo 1, notadamente reverberaram sobre o direito e, em especial, sobre o direito do trabalho. De maneira geral, a principal consequência no âmbito jurídico da globalização econômica que interessa para esta pesquisa e que tem implicações diretas sobre o regulamentação das relações trabalhistas pode ser identificada como a dissipação dos direitos sociais, “representando um retrocesso em face à perda das conquistas de vários e vários séculos de luta no âmbito da arena política” (LIMA, 2002, p. 310). Na esfera juslaboral, essa dissipação mostra-se na precarização de direitos trabalhistas, medida defendida e exaltada pelo discurso de gestão empresarial sob o nome de “flexibilização”.

Dessa forma, o *novo espírito* do capitalismo manifestou-se no direito do trabalho através da precarização e de retrocessos nos direitos conquistados. A palavra “flexibilização”, que remete à maleabilidade e adequação do direito do trabalho as exigências econômicas, tem também o papel de ocultar a ideia de negação de garantias aos trabalhadores. O termo normalmente faz referência à modernidade e ao progresso e, ao contrário de indicar perda de garantias, está comumente relacionado a aumento de empregos. Através do pretexto de favorecer a competição, a “flexibilização” oculta seu real objetivo de sustentação da reprodução capitalista. Na verdade, o que vem acontecendo sob o nome de “flexibilização” “é simples *reformatio in pejus*: novas leis, modificando as existentes para diminuir ou extinguir direitos” (MACCALÓZ, 1997, p. 17).

O avanço da “flexibilização” coincide com o de precarização, apresentando-se como um “processo constitutivo do novo metabolismo social que se manifesta na reestruturação

produtiva do capital e na formação do Estado neoliberal no país”. Essa precarização se realiza mediante a “intensificação (e a ampliação) da exploração (e a espoliação) da força de trabalho”, o “desmonte de coletivos de trabalho e de resistência sindical-corporativa”; e “a fragmentação social nas cidades em virtude do crescimento exacerbado do desemprego em massa” (ALVES, 2009, p. 189).

Aldacy Rachid Coutinho aponta que as transformações em torno do direito do trabalho são marcadas pelo que Michael Burawoy denomina “de passagem de um regime despótico para um regime hegemônico das relações trabalhistas” (2006, p. 11). “Os *regimes despóticos* dos primeiros anos do capitalismo, nos quais prevalecia a coerção sobre o consentimento” estão sendo gradativamente substituídos por “*regimes hegemônicos*, em que o consenso predomina, embora não se exclua totalmente a coerção”, neste novo modelo, “os empregados são *persuadidos* a cooperar” (BURAWOY, 1990, p. 31). O direito do trabalho desenvolveu-se a partir da formalização jurídica da venda da força de trabalho em um regime despótico, manifestando um “controle simples dos empregados”. Já o sistema atual, o regime hegemônico, coloca também à regulamentação das relações trabalhistas inúmeros mecanismos “condicionadores e compensatórios, em uma estrutura de controle complexo” (COUTINHO, 2006, p. 13).

O processo de consolidação do *terceiro espírito* do capitalismo, que teve como um de seus pilares a afirmação do triunfo e da inevitabilidade deste sistema – o “fim da história” – possibilita o surgimento de uma conjuntura na qual o capitalismo necessita lançar mão de menos mecanismos de legitimação. É possível agora “ficar com os anéis e os dedos” e, ainda, é plausível recuperar os anéis já concedidos. O contexto deixa o empresariado mais *à vontade*, exercendo menos esforço para garantir sua hegemonia. O paradigma neoliberal apresenta-se com tanta força no cenário político que o empresariado tem se organizado para reivindicar “menos direitos” aos trabalhadores. Os donos de empresas puderam passar da defensiva para a ofensiva (SOUTO MAIOR, 2000, p. 155). E é exatamente esta a conclusão da análise do atual discurso empresarial, como pode ser observado nas matérias da revista Exame apreciadas no capítulo anterior.

A consolidação do neoliberalismo no Brasil tornou o ambiente propício para que o empresariado passasse “a defender, mediante processos de dissimulação diversos, a necessidade de se passar do bem estar social ao bem estar-empresarial”, sob a argumentação de garantia e criação de empregos e da inserção do país no processo de globalização (RAMOS FILHO, 2012, p. 383). Neste período, o assédio moral praticado por empregadores, presente em toda a história do capitalismo, ganhou contornos mais perspicazes, como se discute mais

adiante, mas sempre exercitado a pretexto do livre exercício do poder de subordinar e dirigir. A seletividade classista do sistema penal – concebido para reprimir os grupos dominados e não membros da classe dominante – faz com que os abusos patronais não sejam punidos, sendo considerados como meros descumprimentos ou inadimplementos legislativos ou contratuais (RAMOS FILHO, 2012, p. 391). É neste contexto que as reformas precarizadoras encontraram guarida para se consolidarem.

No Brasil, normas “flexibilizadoras” começaram a ser editadas mesmo antes da consolidação das políticas neoliberais. Ainda na ditadura militar é possível identificar a consolidação de diversas medidas precarizadoras de direitos. A mais expressiva dessas medidas foi a criação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), extinguindo o direito à estabilidade no emprego (RAMOS FILHO, 2012, p. 241). Também durante a ditadura, limitou-se de forma drástica o direito de greve e regulamentou-se a permissão para o estabelecimento de empresas de trabalho temporário. Entretanto, é na década de 1990 que se observa um fortalecimento dessas reformas precarizadoras, atreladas a uma postura política mais clara do governo federal em relação à implementação dos ditames neoliberais.

Na própria Constituição de 1988 podem ser identificados instrumentos “flexibilizadores” como a permissão de redução salarial, de jornada de trabalho e a ampliação da jornada em turnos ininterruptos de revezamento por acordo ou convenção coletiva ou, ainda, a autorização do pagamento da participação nos lucros da empresa desvinculada do salário. Além disso, a Constituição regulamentou a possibilidade de estabelecer contrato por tempo determinado para admissão de empregados em número maior que o quadro fixo da empresa.

Regulamentação de 1994 disciplinou que o trabalho de cooperados não configura vínculo empregatício com a empresa utilizadora dos serviços da cooperativa. No mesmo ano, os reajustes salariais anuais coletivos, antes indexados, foram transferidos para a livre negociação entre empregadores e trabalhadores. O trabalho em tempo parcial recebeu permissão e regulamentação legal em 1999. E, em 2001, uma medida emblemática de precarização de direitos trabalhistas foi consolidada ante a desobrigação de pagar horas-extras através da adoção do chamado banco de horas. O excesso da jornada passou a ser compensado em folga substitutiva. Tal medida adequa a jornada de trabalho aos interesses do capital: na época que o mercado precisa de maior produção o empregado trabalha mais horas, quando a necessidade da produção é menor, as horas trabalhadas a mais são compensadas e os trabalhadores usam seu banco de horas e recebem “folga”. No mesmo ano de 2001, foi permitida a suspensão temporária coletiva do contrato de trabalho pelo período de 2 a 5 meses



no caso de a empresa passar por problemas econômicos. Assim, as medidas precarizadoras têm sido implantadas progressivamente com consequências trágicas para os trabalhadores e para o próprio direito do trabalho.

As reformas legislativas neoliberais foram, em geral, convalidadas pelo Judiciário trabalhista que recepcionou as mudanças e adaptou seus Enunciados e Orientações Jurisprudenciais (OJs) às precarizações regulamentadas pelas leis. O sequestro da subjetividade dos trabalhadores foi acompanhado por uma captura da subjetividade também dos juslaboralistas, especialmente da “magistratura do trabalho, pelo menos da parcela dessa que atua nas Cortes superiores”. Esta chancela judicial às precarizações é corroborada, ainda, pelo caráter majoritariamente elitista e conservador da origem social e da formação dos magistrados. O caso da terceirização é um exemplo elucidativo: a Súmula 331, editada no final de 1993, legalizou e ampliou as hipóteses admissíveis de terceirização, admitindo a dualização salarial e autenticando uma das mais expressivas precarizações ocorridas no Brasil. A Súmula foi recentemente alterada, mas “mantém as mesmas características nocivas da jurisprudência anterior” (RAMOS FILHO, 2012, p. 412-413).

Essas reformas “flexibilizadoras” seguem em curso. São diversos os projetos de lei em trâmite e a pressão empresarial exerce uma enorme influência nos rumos dessas reformas. Em 2012, a Confederação Nacional da Indústria (CNI), entidade na qual se organiza o empresariado industrial brasileiro, lançou documento apontando 101 propostas para o que chama de “modernização trabalhista”. As propostas abarcam medidas precarizadoras de direitos nos mais diversos aspectos. O discurso sobre o qual se fundamentam as teses de reforma é o de que cada uma das 101 medidas visa solucionar problemas relacionados ao alto custo da produção, excesso de burocracia, insegurança jurídica enfrentada pelos empresários e restrições à produtividade<sup>42</sup> (CNI, 2012, p. 11). O documento lançado pela CNI merece um

---

<sup>42</sup> Segue trecho do documento que aponta algumas das linhas gerais que orientaram a construção das propostas da CNI: “Sem dúvida, a mais emblemática e com maior potencial de alterar as bases do sistema é a ‘valorização dos processos de negociação’. O trabalho inicia-se, assim, com duas propostas concretas nessa direção. Uma segunda linha relaciona-se ao estabelecimento de ‘regras claras, seguras e justas para todos os envolvidos’. Dessa linha emergem propostas como a modulação de efeitos de súmulas do Tribunal Superior do Trabalho (TST), o controle eletrônico, pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), de atestados médicos e a criação de um conselho de recursos no âmbito do MTE.

Soluções para o aumento da produtividade formam uma terceira linha, com propostas como sistemas de remuneração estratégica, compensações de jornada e flexibilização do trabalho por prazo determinado. O trabalho traz também propostas que visam ‘reduzir o risco associado a contratações’, transferindo para a seguridade social responsabilidades atinentes à sua missão. Assim, são tratadas propostas ligadas à maternidade, à inexistência de estabilidade em contratos por prazo determinado e a planos de saúde em afastamentos por invalidez.

A “desoneração do trabalho formal” é um aspecto comum a muitas propostas, que envolvem, por exemplo, a desoneração da folha salarial, a extinção da multa adicional de 10% sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e a não incidência de contribuições previdenciárias sobre verbas indenizatórias.

estudo profundo, que não será feito neste trabalho, entretanto, importante destacar a sua importância por se constituir em uma verdadeira plataforma política do empresariado brasileiro, sintetizando muitas das reformas precarizadoras que pretende impor sob a aparência de modernização e quais os principais argumentos que utiliza para tanto.

Muitas dessas ideias fundadas a partir das estratégias organizacionais das empresas passam por um amplo processo de legitimação social disseminando-se e interagindo com os discursos jurídicos. A doutrina que nasce nas empresas vai além dos “muros das fábricas” e se infiltra também no direito. Como este processo de interação entre a forma como a força de trabalho é empregada e as questões ideológicas aí envolvidas é bastante complexo, deve-se compreender que a influência da normatividade empresarial sobre a normatividade estatal referente às relações de trabalho é bastante complexa e contraditória, e não uma simples determinação da segunda pela primeira. Apesar disso, é certo que muitas das ideias que surgem a partir da administração das empresas adentraram o direito do trabalho, causando impactos materiais e ideológicos para os trabalhadores, como se analisa a seguir.

### 3.2. A interação entre os discursos empresariais e os discursos jurídicos

*Desconfiai do mais trivial,  
na aparência singelo.  
E examinai, sobretudo, o que parece habitual.  
(Bertolt Brecht, poema “Nada é impossível de mudar”)*

Com o propósito de compreender o intercâmbio ideológico entre os discursos empresariais e os discursos jurídicos, analisam-se agora quais ideias alguns doutrinadores renomados no direito do trabalho e que têm uma postura notadamente aliada aos interesses do empresariado – consistindo, então, em intelectuais orgânicos da burguesia – têm buscado legitimar. É bem verdade que a doutrina juslaboral apresenta-se bastante marcada por teóricos

---

Outra linha seria a da “redução da burocracia e de irracionalidades”, que tem no ‘ponto eletrônico’ seu exemplo mais forte.

Muitas propostas foram concebidas para ‘afastar entraves a benefícios aos trabalhadores’. Essas propostas envolvem aspectos relacionados às restrições que dificultam o acesso à previdência complementar, à possibilidade de negociar a redução do intervalo intrajornada e à extensão do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) para empresas que não trabalham com lucro real.

Há ainda propostas que estimulam a adoção de ‘políticas públicas pró-emprego’, atendendo especialmente grupos populacionais específicos. São exemplos a reabilitação profissional, os incentivos para contratação de egressos do sistema penitenciário e a manutenção parcial do Benefício de Prestação Continuada (BPC) nos empregos de pessoas com deficiência.

Por fim, muitas propostas associam-se a temas ligados à essencialmente à inviabilidade e/ou total irrazoabilidade em relação à forma como são tratadas atualmente, tais como NR12, caracterização de trabalho escravo, ultratividade e proibição do trabalho a céu aberto.” (CNI, 2012, p. 17).

que compreendem a necessidade de salvaguardar os direitos dos trabalhadores e que se colocam contra a precarização de direitos, assim, são poucos os que podem ser identificados com viés confessadamente pró-flexibilização. Entretanto, como as ideias da classe dominante estão presentes em todas as esferas sociais e de forma não tão evidente, muitas vezes, essa defesa da precarização aparece encoberta por outros discursos. Alguns posicionamentos aparentemente “protetores dos trabalhadores”, em uma análise mais profunda revelam a defesa dos interesses empresariais. Em todo caso, a parte da doutrina que defende mais abertamente medidas precarizadoras dos direitos dos trabalhadores faz-se presente e gera impactos sobre a formação dos juristas e sobre a forma como o direito do trabalho é encarado pela sociedade em geral. Permite-se aqui, também, fazer a transcrição de trechos longos das doutrinas, a fim de ilustrar os detalhes do discurso analisado.

Entre os doutrinadores nacionais aliados aos interesses empresariais, destaca-se a posição de Arion Sayão Romita sobre a “flexibilização”, que já no início da década de 1990, pouco tempo após a promulgação da Constituição de 1988, defendia a medida como uma necessidade para o “bem comum” da sociedade. Afirmava o autor que o emprego da palavra “flexibilização” tornou-se desaconselhável, vez que “tem sido estigmatizada” e “logo surgem reações” ao seu uso (ROMITA, 1993, p. 24). Neste sentido, continua:

É o caso de perguntar então: – Mas você quer a rigidez? – Não, também não quero a rigidez. Ninguém quer parecer inimigo de alguma coisa que possa ser benéfica, que possa trazer vantagens para a sociedade como um todo; porque, *afinal de contas, somos todos viajantes numa nave comum e no fundo, todos queremos os mesmos resultados*. Divergimos, às vezes, quanto aos meios a serem utilizados para a obtenção dos fins e – claro – divergimos invariavelmente na escolha daqueles que deverão dirigir o processo. Pois quem dirige, naturalmente leva vantagem. E o que fica por baixo vai ter que se submeter. E ninguém, evidentemente, vai também querer assumir posição subalterna, posição inferior, de comandado, de dirigido. Todos pretenderão estar à testa da condução do processo social. No fundo, temos realmente uma luta pelo poder, pelo exercício do poder no meio social.

Surge, então, um discurso ideológico. *Qualquer pessoa dotada de razoável dose de inteligência percebe a finalidade a que se dirige o discurso daquele que aparece como misoneísta, quero dizer, como inimigo do novo*. De modo geral, nós, os operadores do direito, somos por formação conservadores, mesmo aqueles juristas que se dizem revolucionários. Quando falamos em crise, na realidade denunciemos a existência de uma ordem social com a qual não concordamos. Vale dizer, pretendemos substituir determinada situação por outra na qual estejamos em posição mais vantajosa. Isto parece uma coisa muito clara, quase evidente. Então o misoneísmo daqueles que detêm o exercício do poder simplesmente se resolve na verificação de que existe ameaça à própria posição naquele momento histórico. No fundo, é isto. (ROMITA, 1993, p. 24) *(sem grifos no original)*

Vários pontos neste trecho ensejam a discussão sobre a busca por legitimar a precarização. Cabe ressaltar, por exemplo, o trecho que corrobora com a afirmação da conciliação de interesses, buscando um acordo entre as diferentes posições sobre a “flexibilização”, através da afirmação de que “todos queremos os mesmos resultados”. Essa noção de progresso social desvinculada dos interesses específicos dos grupos reforça a imposição das ideias da classe dominante como universais.

Outra questão ressaltada no trecho é a de exaltação à modernização, sem maiores explicações sobre em que essa modernização realmente consiste, contrapondo rigidez – uma palavra pouco agradável – à flexibilidade. A afirmação “Qualquer pessoa dotada de razoável dose de inteligência percebe a finalidade a que se dirige o discurso daquele que aparece como misoneísta, quero dizer, como inimigo do novo” exemplifica bem como esse discurso visa legitimar a ideia de que ser contra a “flexibilização” é ser antiquado.<sup>43</sup>

Arion Sayão Romita afirma na mesma obra que, em vez de “flexibilização”, prefere “falar em adaptabilidade das normas de direito do trabalho às novas exigências do momento econômico, social, histórico e cultural que atravessamos”. A troca de palavras é usada para se tornar mais palatável, mais fácil de ser aceita, já que a palavra “flexibilização” já tem apresentado uma conotação negativa em alguns espaços sociais. E no trecho seguinte afirma que “foi-se o tempo em que o direito do trabalho se apresentava como uma conquista dos trabalhadores, crescentemente propiciador de benefícios”, uma vez que “verificou-se que esta teoria não tinha fundamento científico”. Aqui, utiliza-se a ciência para legitimar seu argumento de que a função do direito do trabalho não é proteger os trabalhadores.

---

<sup>43</sup> Apesar de este trabalho não ter como proposta fazer uma análise detalhada da jurisprudência, cabe ressaltar que tais posicionamentos doutrinários aliados ao discurso empresarial são também repetidos em algumas decisões judiciais. A questão da exaltação da modernização, em especial, pode ser vista na jurisprudência em alguns casos. Importante ressaltar que, felizmente, é possível observar resistência da jurisprudência em aceitar as diferentes formas de precarização que vêm se disseminando na sociedade, entretanto, em alguns casos, é perceptível a interação entre o discurso presente nas decisões e o discurso empresarial. A este propósito ressaltase um exemplo: “ASSÉDIO MORAL – NÃO CONFIGURAÇÃO – CUMPRIMENTO DE METAS. O estabelecimento de metas está inserido no poder de direção atribuído ao empregador (Artigo 2º, da CLT), vem se acentuando com a concorrência no setor privado e exigência da sociedade no serviço público. A produtividade é um fator preponderante desde Taylor/Fayol/Ford, os quais desenvolveram teorias de *modernização* da organização administrativa com base nos cinco elementos essenciais: planejamento, organização, direção, coordenação e controle. Henri Fayol, no início do Século XX, já estabelecera os princípios básicos de gerenciamento de um empreendimento: *a divisão do trabalho, a autoridade, a disciplina, a unidade de comando e direção, a subordinação do interesse individual ao interesse comum, a remuneração, a centralização, a cadeia de autoridade, a ordem, a equidade, a estabilidade no emprego, a iniciativa e a moral*. A equação homem/hora de trabalho na organização das linhas de produção, com objetivo de alcançar a maior eficiência e racionalidade da produção, é inerente a qualquer atividade e seus pilares são aplicados até hoje, *principalmente devido à globalização da economia*, a partir de 1.970, *com a concorrência seletiva das empresas*. Portanto, controlar, estabelecer parâmetros de trabalho e metas a serem cumpridas, por si só, não induz assédio moral, desde que esteja dentro dos limites do razoável, possível e com respeito à dignidade do trabalhador.” (TRT 15ª Região – Processo nº 0119500-46.2009.5.15.0117 – Recurso Ordinário – Relator: Dagoberto Nishina – Data do julgamento: 22 nov. 2011). (sem grifos no original)

Em outro trecho, depois de desmerecer a importância do conflito entre capital e trabalho afirmando que “hoje, o conflito não é tanto entre o capital e o trabalho” mas “entre quem tem trabalho e quem não tem”, o autor responsabiliza a “mão invisível do mercado” pelos rumos do direito do trabalho:

O direito do trabalho se propõe realizar o socialmente desejável, mas encontra limitações no economicamente possível. Não é o jurista que cria as condições sociais das quais decorrem as normas reguladoras das relações capital/trabalho. O direito é um fenômeno de superestrutura. Não é o direito quem cria emprego. Quem cria emprego é a economia. (...) Pretender engessar as relações sociais mediante normas rígidas e imutáveis, infensas à variação das condições socioeconômicas, é uma ilusão. (ROMITA, 1993, p. 24-25).

Como se observa, o discurso se relaciona muito com alguns aspectos ressaltados no capítulo anterior sobre o discurso empresarial. No trecho transcrito a seguir, o autor defende a livre negociação em detrimento da regulamentação das relações pelo Estado:

Os métodos de regulação das relações entre capital e trabalho são basicamente dois: o autoritário e o democrático. Quem preconiza o autoritarismo afirma a posição preeminente da legislação, isto é, do Estado legislador, porque nesta visão existe uma grande desconfiança em relação aos atores sociais. O Estado desconfia dos atores sociais e lhes impõe padrões de conduta revestidos do caráter de normas cogentes ou imperativas, das quais os interessados não podem afastar-se sob as penas da lei. (...) O segundo método é o método democrático. Segundo este método, o Estado confia nos interlocutores sociais. Não vê na ação autônoma dos agentes da produção um elemento de perturbação da ordem social. Pelo contrário, estimula esses entendimentos, preconiza a chamada autonomia coletiva privada (que prefiro denominar autonomia negocial coletiva) e estimula a negociação das condições de trabalho. (...) Digo que se deve passar de uma ordem social imposta a um ordenamento jurídico negociado. Esta é a tônica hoje no direito moderno. Afastar a noção de que o Estado onipotente, onisciente, onipotente deve impor aos atores sociais a ordem do dia já pronta e acabada, da qual eles não podem apartar-se, sob as penas da lei. (ROMITA, 1993, p. 25-28)

Assim, a defesa do “negociado sob o legislado” é feita de forma a indicar que o legislado é antidemocrático, conservador, não faz parte da tendência do direito moderno.<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> No mesmo sentido da nota de rodapé anterior, apenas para se elucidar a correspondência de discurso em parte da jurisprudência, segue um exemplo: INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO VIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA. POSSIBILIDADE. Há de ser reconhecida a disposição contida em instrumento coletivo visando a pactuar novas condições de trabalho, no caso, a redução do intervalo intrajornada, *ante a modernização e flexibilização das relações trabalhistas* e a consagração do uso e costume pela autocomposição, reconhecida inclusive pela própria Lei Maior (art. 7º, inc. XXVI). (TRT 5ª Região – Processo nº 00825-2008-511-05-00-7 – Recurso Ordinário – Relatora: Des. Lourdes Linhares – Data de julgamento: 10 nov. 2009). (*sem grifos no original*)

Arion Sayão Romita enfatiza em outras de suas obras que a “palavra de ordem do novo direito do trabalho” é flexigurança<sup>45</sup> (2008, p. 84). Segundo o autor, esse termo define a “estratégia política que tem por objetivo melhorar” tanto “a flexibilidade do mercado de trabalho os novos métodos de produção” quanto “a segurança do emprego e dos rendimentos, por outro lado”. Este neologismo surgiu principalmente do debate europeu de medidas de combate ao desemprego e trata de mais uma das tentativas de dar uma nova roupagem aos ditames da precarização<sup>46</sup> sob um nome mais simpático.

Outro posicionamento a ser destacado é de José Pastore, professor de Relações de Trabalho na Universidade de São Paulo (USP) que, apesar de não ser um jurista, é bastante conhecido por seus comentários sobre a regulamentação do trabalho no país. Pastore critica o fato de direitos sociais que estavam na CLT terem sido elevados, em 1988, para o nível da Constituição em uma “insistência no ‘garantismo legal’ e no excesso de legislação” que “conflita com a tendência mundial de flexibilizar os mercados de trabalho”. (PASTORE, 2001, p. 84). Desta forma, Pastore critica não só “os excessos” da legislação trabalhista, mas também o fato de a Constituição Federal ter consagrado direitos aos trabalhadores em seu texto – uma medida que teria ido na contracorrente das medidas flexibilizadoras adotadas no mundo todo.<sup>47</sup>

Em pronunciamento realizado em abril de 2013 na abertura de um seminário sobre os 70 anos da CLT realizado pela Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (Fecomercio/SP) em parceria com a CNI, Pastore segue a mesma argumentação:

A exacerbação de direitos em textos legais chegou até a Constituição de 1988. Na Carta Magna, a palavra *direito* é usada 76 vezes enquanto que a palavra *dever* aparece apenas quatro vezes. A palavra *produtividade* ocorre

<sup>45</sup> São utilizados também para exprimir a mesma ideia as palavras “flexissegurança”, “flexisegurança”, “flexiseguridade” ou “flexicurity”. Pelas normas de português, o correto seria “flexissegurança”, contudo, em Portugal esse neologismo ficou consagrado com a grafia com apenas um “s”, “flexisegurança” (DALLEGRAVE, 2013, *online*). Arion Sayão Romita utiliza-se do termo “flexigurança”.

<sup>46</sup> José Affonso Dallegrave Neto afirma que a flexissegurança “pretende conciliar dois valores sensivelmente antagônicos” – flexibilidade do mercado de trabalho e segurança dos trabalhadores – sendo que em “uma análise fria e sem romantismo” constata-se que visa “facilitar a vida da iniciativa privada em detrimento das condições de trabalho que se tornarão mais precárias em face da política de flexibilidade em seus diversos aspectos” (2013, *online*).

<sup>47</sup> Sobre o posicionamento de José Pastore, comenta Reginaldo Melhado: “Um dos grandes arautos do neoliberalismo no Brasil, Pastore destaca que o mundo moderno exige um Estado minimalista e uma legislação laboral flexível que promova a negociação, elimine encargos sobre o salário, reduza direitos trabalhistas e com isto – é incrível! – elimine antagonismos de classe: “do clima de confrontação, passa-se para a cooperação”, diz ele. Assim, “empregados e empregadores descobrem que, para vencer a guerra externa dos mercados competitivos, é essencial acabar com a guerra interna das organizações”. Donde se segue que na era da mundialização já não haverá antagonismos de classe, mas colaboração e trabalho conjunto, disso resultando um novo status para a dependência jurídica tradicional.” (MELHADO, 2002, p. 86-87)

duas vezes e *eficiência* apenas uma vez. Na CLT, onde há quase mil artigos, temos um verdadeiro festival de direitos sem a mínima correspondência com as obrigações e os deveres (2013, p. 7)

O autor enfatiza, ainda, o crescimento da insegurança jurídica a que os empresários são submetidos uma vez que a Justiça do Trabalho “em lugar de seguir os mandamentos objetivos”, “passa a decidir com base em princípios subjetivos cujo resultado não pode ser antecipado por ninguém” (2013, p. 10):

É o que ocorre quando os magistrados anulam acordos coletivos livremente negociados entre as partes invocando que os mesmos se afastaram do princípio da *dignidade humana* ou da *saúde física e mental* das pessoas. É o que tem acontecido, por exemplo, com os acordos coletivos firmados entre as partes para reduzir o horário de almoço, em troca da antecipação do término da jornada de trabalho (2013, p. 10).

Este tipo de decisão, segundo o autor, “desorienta os administradores e inibe os investidores”, consistindo “o maior sinal de atraso do nosso quadro trabalhista”. E completa: “em nenhum país moderno, o Poder Judiciário interfere com decisões objetivas e subjetivas naquilo que foi livre e ordeiramente negociado entre partes legítimas” (2013, p. 10).

Em outro trecho do pronunciamento, Pastore argumenta que na economia concorrencial “o verdadeiro proprietário dos pontos de trabalho é o consumidor”, desta forma as empresas modernas “precisam contar com colaboradores qualificados, satisfeitos e atendidos nas suas aspirações individuais como, por exemplo, a de trabalhar com a liberdade que melhor se adapte às suas peculiaridades” (2013, p. 9). Desta forma, o autor faz apologia à livre negociação entre empresários e empregados, que seria capaz de possibilitar a esses últimos, chamados por ele de colaboradores, maior liberdade para que tenham asseguradas suas aspirações individuais. Ao afirmar que o consumidor é, na verdade, o dono dos postos de trabalho, o autor isenta o empregador de qualquer responsabilidade sobre o seu próprio negócio, culpabilizando o desempregado pela sua situação, vez que este não teria sido eficaz o suficiente para ocupar determinada vaga ou não teria atendido devidamente aos anseios dos consumidores.

Para melhor elucidar a questão da legitimação da precarização através da defesa da “flexibilização”, cabe ainda fazer alguns apontamentos sobre o posicionamento de outro autor bastante consagrado nacionalmente, Sérgio Pinto Martins, que além de professor universitário é magistrado da Justiça do Trabalho:

As condições de vida mudaram. São outras as condições de trabalho. Há necessidade, portanto, de um novo direito do trabalho. Do contrário, o modelo atual será completamente ineficaz. Para adaptá-lo à realidade moderna é que há necessidade de flexibilização das normas trabalhistas.

Certos rigores do direito do trabalho devem mudar, para que haja a possibilidade de manutenção de empregos e até a contratação de novos trabalhadores, o que pode ser feito mediante uma legislação mais flexível combinada com negociação coletiva. A rigidez da legislação pode estimular o empregador a não admitir novos empregados.

Nem toda proteção é positiva. As regras também são ditadas pela realidade imposta pelo mercado. A proteção excessiva desprotege, discrimina, causa até o desemprego. (MARTINS, 2004, p. 136-137).

Como se vê, os argumentos se repetem: regras de proteção em demasia aumentariam o desemprego, a “flexibilização” seria uma necessidade imposta pela economia e pelas modernas relações de produção. Na opinião do referido autor, a CLT precisa ser revista uma vez que “a legislação trabalhista brasileira pode ser comparada a uma máquina ultrapassada”. Assim, uma das formas de enfrentar esse problema “é verificar mecanismos de flexibilização, de forma a adaptar a realidade de fato à norma jurídica” (MARTINS, 2004, p. 14).

Defende-se, assim, que a “flexibilização”, palavra que denomina o processo de “dar mais elasticidade às regras trabalhistas, em contrapartida àquela fixação rígida que sempre se preconizou”, seria inevitável, necessária, a única medida possível para que a legislação seja eficaz. Seria, ainda, uma medida imprescindível para “enfrentar as crises econômicas”, envolvendo também as mudanças atreladas à adequação às novas tecnologias, à globalização, ao combate ao desemprego etc. (MARTINS, 2004, p. 22)

Em outra obra, dedicada ao estudo sobre a terceirização, Sérgio Pinto Martins analisa a medida relacionando-a à modernização e apontando que na “Administração de Empresas a terceirização se constitui em importante fonte de estratégia, de organização e métodos da atividade empresarial”. Segundo o autor, mesmo tendo aspectos negativos, “não se pode deixar de dizer que a terceirização é uma tendência de modernização das relações empresariais” e que as “empresas que utilizam corretamente da terceirização com certeza terão mais vantagens do que desvantagens.” (MARTINS, 1995, p. 34). Analisando os pontos negativos e positivos da terceirização, Sérgio Pinto Martins aponta:

Os sindicatos de trabalhadores não simpatizam com a terceirização. Argumentam que há a perda da carteira de trabalho assinada, dos benefícios previstos para a categoria, do próprio emprego e outros reflexos como a perda de receitas sindicais (contribuições sindical, assistencial, etc.), o enfraquecimento da agremiação ou da categoria a nível negocial. Ponderam que existe a inibição do sindicalismo, com a desagregação dos filiados da categoria, podendo afetar as bases sindicais, reduzindo a dimensão daquela e



a representatividade do sindicato. Asseveram que há também a perda de receitas sindicais, tanto em relação à mensalidade dos associados, que deixam de sê-lo, quanto no tocante às contribuições confederativa, sindical e assistencial. Entretanto, esquecem-se que a terceirização também pode gerar mais empregos e a criação de novas empresas. *As contribuições que deixam de ser recolhidas ao sindicato dos trabalhadores passam a ser devidas ao sindicato dos empregadores, mas serão destinadas a uma agremiação. Trata-se, portanto, de mera realocação de mão-de-obra e de recursos.*

(...)

*É claro que num primeiro momento não se pode negar a existência da supressão de empregos, mas num contexto geral, se a terceirização provocar resultados positivos na empresa, a consequência será a melhoria geral para a sociedade, inclusive gerando vantagens sociais, pois com o aumento da competitividade serão gerados novos postos de trabalho, formando-se inclusive novas categorias, contribuindo também para o desenvolvimento das relações entre capital e trabalho. (MARTINS, 1995, p. 37/38). (sem grifos no original)*

Novamente defende-se a precarização, neste caso através da terceirização, sob o argumento de que ela diminuiria o desemprego, gerando novos postos de trabalho. E, sobre a questão das contribuições sindicais que deixarão de ser recolhidas pelos sindicatos dos trabalhadores, a posição, embora incorreta do ponto de vista da dogmática do direito sindical, é explícita: seria uma mera realocação de recursos, já que a contribuição passaria a ser devida ao sindicato patronal, ou seja, uma distribuição de renda às avessas – da classe trabalhadora para a classe empresarial. Enfatiza também que “os resultados positivos na empresa” teriam como consequência “a melhoria geral da sociedade”, em uma afirmação que universaliza os interesses da classe patronal.

Outro juslaboralista pró-empresariado, Luiz Carlos Amorim Robortella, no livro *O moderno direito do trabalho*, de 1994, explicita já em seu título o discurso da modernidade ligado à “flexibilização”, tema debatido ao longo da obra. Analisando os aspectos favoráveis e desfavoráveis da “flexibilização”, o autor faz referência a um tema também já levantado nesta pesquisa – a questão da exaltação da neutralidade científica para legitimar as medidas flexibilizadoras:

“Em tal quadro, qualquer estudo impõe, de início, tanto quanto possível desideologizar o confronto doutrinário, com espírito científico, para descobri-lhe a essência, partindo da premissa de que a flexibilização não é um fim em si mesmo. É apenas meio para aflorar questões fundamentais do mercado de trabalho, tais como o custo e produtividade da mão-de-obra, competitividade, modernização, mercado, lucro e desenvolvimento econômico” (1994, p. 92)

Robortella afirmava que as expectativas positivas em torno da “flexibilização” não se efetivaram completamente, mas houve “inegáveis aspectos positivos”, sendo que “embora as expectativas não tenham se cumprido inteiramente, os problemas sociais seriam mais graves pela falta dela”. E, mesmo ponderando que no contexto latino-americano a eliminação ou atenuação da proteção legal ao trabalhador é de difícil assimilação, uma vez que estes países apresentam baixos salários e amplos segmentos de economia informal, posiciona-se claramente de forma favorável à diminuição da regulamentação legal de direitos, enfatizando que “deve ser superada a polêmica entre protecionismo e flexibilidade, introduzindo-se o conceito de protecionismo dinâmico ou protecionismo flexível” (1994, p. 130-131).

É interessante perceber como algumas estratégias discursivas, como a troca de palavras, são utilizadas para encobrir o real posicionamento pró-precarização de direitos. Se a própria palavra “flexibilização” trata-se de um eufemismo para indicar medidas precarizadoras, os novos termos apontados – flexisegurança, protecionismo dinâmico, protecionismo flexível – tornam-se ainda mais aceitáveis e até mesmo sedutores.

Um exemplo desta tendência, que se relaciona com a precarização, é a questão do que tem se chamado de “parassubordinação”. O termo faz referência ao tipo de trabalho que escaparia da definição tradicional da relação de emprego, sendo “meio subordinado, meio autônomo”. A noção foi desenvolvida pela doutrina italiana e faz-se bastante presente em debates no meio juslaboral brasileiro, sendo que os juristas com posicionamentos mais preocupados com os interesses empresariais têm defendido sua adoção para regulamentar a condição de alguns trabalhadores conferindo-lhes apenas uma parte dos direitos que são disciplinados para os “trabalhadores tradicionais”. Entretanto, “a nomeação em questão não guarda nenhuma correspondência com a realidade”, vez que se ao nível do discurso busca criar “uma espécie intermediária entre subordinados e autônomos”, eliminando “a zona cinzenta que muitas vezes se forma na separação dos dois”, ao nível concreto cria “mais uma linha de fronteira, também cinzenta, entre o empregado e o parassubordinado, além daquela que separa este do autônomo (verdadeiramente, autônomo)”. Dessa forma, essa medida possibilita que “o capital, que é quem controla a forma de correlação entre si e o trabalho, sabendo do parâmetro jurídico intermediário criado, no qual os direitos trabalhistas são menos evidentes” transfira “todos os antigos empregados para a ‘nova’ situação”. Por fim, a implantação da figura da parassubordinação “em vez de se ampliar o leque social de

incidência do direito do trabalho”, caminha em sua direção contrária<sup>48</sup>. (SOUTO MAIOR, 2008, p. 166-167).

Soluções como esta, sob o argumento de “atualizar” o direito do trabalho, de abarcar novas formas de trabalho na esfera de proteção, acabam por reafirmar a precarização, gerando formas de trabalho regulamentadas, mas, na verdade, com pouca proteção jurídica – vez que afiançam a existência de “meios trabalhadores” a quem são devidos “meios direitos”.

Como pode se observar, diversos argumentos em prol da precarização presentes no discurso empresarial repetem-se em parte na doutrina jurídica mais aliada aos interesses empresariais. Apesar de ser difícil ponderar quais são exatamente as formas e as intensidades com que uma determina a outra, é possível perceber que existe uma interação entre a doutrina juslaboral aliada aos interesses empresariais e o discurso empresarial analisado no capítulo anterior. Partindo desta constatação, no item a seguir faz-se uma discussão sobre a necessidade de fortalecer o discurso contrário a este que defende a precarização do direito do trabalho.

### **3.3. Na contracorrente: a possibilidade, a necessidade e os limites da construção da contra-hegemonia no direito do trabalho**

*Faz escuro mas eu canto,  
Porque a manhã vai chegar.*

*(Thiago de Mello, poema “Faz escuro mas eu canto”)*

Como o direito do trabalho coloca-se como resultado da correlação de forças entre as classes sociais em cada momento histórico apresenta-se também como um espaço de construção e acúmulo político contra-hegemônico pelos trabalhadores. No sentido do que se discutiu no Capítulo 1, o posicionamento do Estado no sistema capitalista apresenta uma ligação basilar com os interesses da classe dominante. Entretanto, há espaço para disputa

---

<sup>48</sup>Explica Jorge Luiz Souto Maior: “Na perspectiva da teoria da parassubordinação há, por certo, o reconhecimento da existência de um movimento de fuga da configuração da relação de emprego, mas a teoria, em vez de servir para apontar os equívocos da situação, do ponto de vista da preservação do pacto do Estado Social Democrático de Direito, simplesmente acaba representando uma mera adaptação à situação imposta pelos arranjos econômicos. Assim, até se tenta fazer uma leitura correta da realidade, mas comete-se o sério equívoco de apenas legitimá-la, oferecendo-lhe um tipo jurídico específico.

Essa legitimação, por óbvio, não inverte o caminho acima destacado. Vai na mesma linha da regressão de direitos, pois, como dito, o parassubordinado, coerentemente com a sua nomenclatura, não se equipara ao subordinado, possuindo, por isso mesmo, direitos trabalhistas menores, atraindo o grave problema da indefinição quanto aos seus direitos. Assim, tais direitos nem são direitos, são dádivas que a jurisprudência lhe concede, mas que, ao mesmo tempo, pode não conceder porque não está juridicamente obrigada a fazê-lo.

A parassubordinação, desse modo, exerce uma função de evitar, criando um obstáculo teórico, que o direito do trabalho atinja por completo os novos modos que o capital encontra para explorar o trabalho.” (2008, p. 167).

contra-hegemônica, sendo que o aparato estatal depende também da relação conjuntural entre a sociedade política e a sociedade civil. Dessa forma, a construção da contra-hegemonia jurídica deve atentar para o fato de que a crítica ao direito moderno, atrelado aos interesses da burguesia, deve realizar-se de forma articulada com a crítica ao modo de produção capitalista, no qual esse direito se concretiza.

A intensidade da crítica à exploração capitalista é fator determinante na correlação de forças em cada momento histórico, e quanto mais fortalecida estiver a crítica – quanto mais enraizada na sociedade estiver a contra-hegemonia – maior será a dificuldade de o capitalismo desenvolver táticas para se legitimar. No contexto de ofensiva precarizadora de direitos, torna-se importante resistir a esta pressão empresarial fortalecendo a crítica, que, com seu papel de desnaturalizar o *status quo*, consegue abalar o consenso construído em torno dos interesses da classe dominante.

A reivindicação por direitos trabalhistas é, normalmente, o primeiro passo na construção de pautas coletivas pelos trabalhadores. As reivindicações coletivas por melhorias econômicas e melhores condições de trabalho apresentam-se como um ponto inicial e basilar para o avanço no processo de tomada de consciência de classe e na organização coletiva da classe trabalhadora – hoje tão fragilizada. Neste sentido, Gramsci, dando ênfase à consciência como chave para o processo de transformação, aponta três momentos diferentes de consciência política. O primeiro deles é a identificação profissional, que estabelece uma unidade e indica a necessidade de se organizar coletivamente. O segundo é a consciência da solidariedade de interesses entre membros de uma classe social. Solidariedade esta que se dá inicialmente apenas no campo econômico, exigindo igualdade jurídico-política com os grupos dominantes e participação no Estado, podendo até pautar a reforma do aparato estatal, mas ainda dentro das normas e valores do grupo dominante. E, finalmente, o momento da tomada de consciência de que seus interesses transcendem os interesses corporativos da classe econômica e se estendem a todos os grupos subordinados que podem se unir para formar uma contra-ideologia que os liberte da posição subordinada (CARNOY, 1995, p. 112).

A organização coletiva exerce um papel fundamental no processo de desenvolvimento da consciência de classe ensejando a ação coletiva quando a “injustiça vivida como revolta é partilhada numa identidade grupal”, colocando “as relações vividas em outro patamar” (IASI, 1999, p. 34), no qual se vislumbra a possibilidade de não apenas se revoltar contra as relações pré-determinadas, mas de alterá-las:

É a chamada consciência em si, ou consciência da reivindicação. A forma mais clássica de manifestação desta forma de consciência é a luta sindical, sua forma de organização mais típica é o sindicato, mas podemos incluir nesta forma, as lutas populares, os movimentos culturais, o movimento de mulheres e outras manifestações de lutas coletivas de setores, grupos e categorias sociais das mais diversas. O que há de comum nestes casos particulares é a percepção dos vínculos e da identidade do grupo e seus interesses próprios, que conflitam com os grupos que lhe são opostos (IASI, 1999, p. 35).

A consciência de reivindicação da classe trabalhadora manifesta-se, então, na sua organização coletiva principalmente em sindicatos. Neste tocante, o *novo espírito* do capitalismo também trouxe novos desafios a serem enfrentados, com o desmantelamento da organização sindical, conforme já pontuado no Capítulo 1. O desafio de garantir a articulação coletiva dos trabalhadores terceirizados, subcontratados e mesmo dos desempregados é uma questão primordial no atual contexto. As novas formas de sequestro da subjetividade infligidas pelos novos métodos de gestão, com a subordinação da mente dos trabalhadores ao universo empresarial, também coloca obstáculos para o avanço organizativo, constituindo-se muitas vezes, como verdadeiras práticas antissindicais<sup>49</sup>. Para que haja a tomada de consciência da solidariedade de interesses entre membros de uma determinada categoria de empregados é necessário que esses interesses sejam especificados, contrapostos em relação a outros interesses. As recentes formas de gestão de empresas que subordinam os interesses dos trabalhadores aos interesses da empresa – tidos como “interesses gerais” – e que reforçam a noção de “empregado colaborador”, negando o conflito, acabam por criar grandes empecilhos para o avanço na tomada de consciência dos trabalhadores – fator fundamental para que haja mobilizações para reivindicação de direitos – e, ainda, criam obstáculos para a própria identificação da solidariedade de interesses entre os membros da classe trabalhadora, que são colocados pela nova lógica da gestão de empresas como concorrentes uns dos outros. Se são justamente os conflitos sociais que dão movimento ao direito do trabalho, permitindo avanços, a negação dos conflitos desestrutura toda a mobilização pela garantia de direitos.

---

<sup>49</sup> Ressalte-se que as práticas antissindicais, muitas vezes, integram as próprias diretrizes institucionais das empresas: “A introdução de novas formas de gestão revela também as especificidades próprias da opção por uma ‘modernização conservadora’ por parte do empresariado brasileiro. Isto significa que mesmo com a implementação de técnicas e métodos japoneses no processo de modernização tecnológica, em especial no setor mais internacionalizado da indústria, a postura avessa à negociação com trabalhadores e sindicatos permanece prática recorrente.” É possível perceber que “esta postura varia desde a tentativa de ignorar a entidade e suas reivindicações até uma atitude propriamente anti-sindical, marcada por medidas destinadas a inibir a organização coletiva por meio de demissões de ativistas, proibição de acesso às fábricas e até de não admissão de sindicalizados” (RAMALHO, 2002, p. 87).

A cooptação do trabalhador mascara a conflituosidade inerente em processos de apropriação da mais-valia no processo produtivo e desestrutura com a noção de classe pela não identificação de si mesmo na diferença com o outro. Empregado o é, espelhando-se no seu oposto, no que não é, o empregador. Empregador e empregado são conceitos que se interrelacionam na completude semântica e reagem na diversidade (COUTINHO, 2006, p. 20).

Apesar de sua importância, esta pesquisa não tem como objetivo debruçar-se sobre o tema da crise do sindicalismo (sobre o tema, indica-se: ALVES, 2000b e 2001 e ANTUNES; et al., 2002), entretanto, cabe enfatizar que a atual conjuntura da organização sindical brasileira, marcada também por cooptação de lideranças e manipulações políticas, indica que se faz necessário tanto repensar as práticas tradicionais de organização quanto retomar a combatividade perdida. A organização coletiva, como processo-chave para o avanço no processo de consciência, é assunto primordial para ganhos políticos, vez que garante acúmulos para a classe trabalhadora no processo de correlação de forças entre as classes.

Os agrupamentos sociais de pessoas oprimidas e exploradas que se reúnem para reivindicar direitos, colocando-se contra o seguimento que oprime e explora e exigindo a regulamentação de um direito que entende como justo, passam por um processo de organização política que, se levado adiante, pode não se restringir apenas ao reformismo. Seguindo essa linha de raciocínio, é possível perceber o quanto a reivindicação de novos direitos por uma coletividade exerce uma saliente função na organização política. Neste sentido, enfatiza Alysso Leandro Mascaro:

A senda do Estado de Direito democrático e popular e do direito que inverta os interesses últimos de certos poderes – econômico, produtivo, segregador, criminoso, mafioso – é o caminho imediato e necessário preliminarmente, como condição para a tensão do sistema de exploração maior da sociedade do qual o direito é parte. Por isso verdadeira cidadania e direitos efetivos não são na realidade atual panaceia contra a transformação social. Pois que, na realidade atual, arguir direitos é incomodar o exclusivismo dos lucros fáceis, e todo o incômodo – da cidadania, social, político, cultural, ideológico, econômico, produtivo, estatal e também jurídico – deve servir de aguilhão para que se quebre a crosta da grossa proteção da injustiça social, para que se possa daí proceder à inversão de situações, saindo da manutenção de injustiças reais para as lutas por justiça social (MASCARO, 2002, p. 15)

Essa reivindicação por direitos coloca-se como a porta de entrada para engajamento em causas coletivas. O próximo passo se dá quando as reivindicações não se restringem às pautas econômicas – de melhoria das condições de trabalho, de aumento de salário etc. – mas

passam a abarcar pautas políticas, passa-se a construir espaços de fortalecimento da contra-hegemonia, fundamentais para a realização de transformações mais profundas.<sup>50</sup>

Faz-se necessário, então, compreender a importância das lutas por direitos trabalhistas como um passo relevante no processo de construção de consciência – sendo mais uma das diversas *trincheiras* das lutas de classe. Sobre o assunto, Rosa Luxemburgo, apontando que a busca pela melhoria imediata das condições da vida dos trabalhadores deve ser pautada como um meio e não como um fim pelas organizações que buscam a transformação do sistema, afirmava há mais de um século que “a grande importância da luta sindical e da luta política reside em que elas socializam o conhecimento, a consciência do proletariado, organizam-no como classe” (2010, p. 61).

A resistência dos trabalhadores e a sua organização por direitos no sistema capitalista geram, então, um necessário paradoxo para a superação deste sistema: ao se insurgirem tanto colocam a necessidade de o Estado reconhecer alguns de seus direitos, quanto evidenciam os limites do Estado e dos direitos reconhecidos por ele – é neste sentido que o direito é um espaço de opressão, mas também de resistência e organização política (PAZELLO, 2010, p. 118). Assim, essa resistência, quando ultrapassa os limites das reivindicações de reconhecimento de direitos pela ordem vigente, chegando, então, a negar esta ordem coloca a necessidade de superação do capitalismo e da organização estatal para a construção de novas e emancipadoras relações sociais.<sup>51</sup>

Nesta organização da classe trabalhadora para reivindicar direitos, aos juristas que fazem a opção ética pela construção de relações sociais contrárias a opressões e explorações, cabe atuar de forma a fazer do direito um espaço de construção da contra-hegemonia dos setores oprimidos e explorados. O cuidado extremamente necessário de não superestimar o espaço jurídico já foi ressaltado anteriormente nesta dissertação, entretanto, esse cuidado não

---

<sup>50</sup> “A consciência em si, quando não ‘ultrapassa a simples negação de uma parte’, acaba por distanciar-se de sua meta revolucionária, busca novamente, mecanismos de adaptação à ordem estabelecida. Ela trabalha com os efeitos, com sintomas e não com causas. Esta contradição pode levar o indivíduo em seu processo de consciência para um novo patamar: a busca da compreensão das causas, o desvelar das aparências e a análise da essência do funcionamento da sociedade e suas relações. Buscar saber como funciona a sociedade para saber como é possível transformá-la. É na própria constatação de que a sociedade precisa ser transformada que supera-se a consciência da reivindicação pela transformação. O indivíduo transcende o grupo imediato e o vínculo precário com a realidade dada, busca compreender relações que se distanciam no tempo e no espaço, toma como sua a história da classe e do mundo. Passa a conceber um sujeito coletivo e histórico como agente da transformação necessária.” (IASI, 1999, p. 41)

<sup>51</sup> Sobre esta relação entre o direito vigente e o insurgente e sua ligação com a organização política, indica-se: PAZELLO, 2010. Este trabalho aponta que “na crítica ao direito vigente, o direito insurgente vai criando suas forças, as quais têm por fim contribuir para o confronto em que se definirá pela transição a um novo modo de vida. Enquanto a assimetria de forças, ou seja, de poderes, minimiza a potência, mas não as potencialidades, do direito insurgente, vai se nutrendo de resistência. A resistência, com uma perspectiva de libertação, dota o direito alternativo e plural de vigor prático, mas sem deixar de lado sua grande utopia, um não-lugar-ainda.” (p. 152)

deve levar a compreensão do direito como *locus* que não está sujeito a disputas e que deve ser “abandonado” aos interesses burgueses, que o hegemonizam. Como fenômeno complexo e dinâmico que interage com a vivência cotidiana dos diversos grupos e classes sociais, o direito pode ser compreendido como um espaço de disputa contra-hegemônica e de avanços de acúmulo político. E, sendo assim, é possível também compreender os “operadores jurídicos comprometidos com o projeto de negação do bloco histórico dominante e com a construção de uma alternativa democrática” como intelectuais orgânicos das classes populares (ARRUDA JR., 1995, p. 37).

Alysson Leandro Mascaro, apontando os limites e as possibilidades de transformações no âmbito jurídico, enfatiza o quanto a “a resposta tradicional dos juristas, que é a de contemplação de seus castelos jurídicos, já não vai se bastando como explicação de sua realidade” e dos conflitos sociais vigentes. Mesmo diante de seu angustiante dilema enquanto “agente e operador de um espaço dito público e democrático, mas que, no fundo, é uma grande arena de domínio social e legitimação de injustiças” que restringe suas ações e propósitos a serem “incompletas, localizadas e circunscritas a uma situação estruturalmente opressora”, ao jurista cabe “entender o injusto social” e “trabalhar não só tecnicamente, mas politicamente com o direito”. Para tanto, deve fundamentar seu trabalho em “uma ética não individual apenas, mas fundamentalmente social, não formal nem racionalista no seu sentido frio ou cínico, mas existencial, vivida, da práxis, de classe, a partir do conflito social” (2002, p. 15).

É preciso reivindicar reformas que melhorem as condições de vida do trabalhador sem perder de foco o combate ao fundamento da exploração desses trabalhadores: o modo de produção e reprodução do sistema capitalista. Para alcançar a real emancipação do ser humano, é necessário combater a base da precarização e da exploração, buscando alternativas ao sistema que se baseia na extração de mais-valia. Para que os trabalhadores tenham condições realmente dignas de vida é basilar construir as condições para a consolidação de outro modo de produção, que não seja baseado na exploração de um ser humano por outro, mas que busque construir uma sociedade radicalmente democrática e igualitária, fundamentada na emancipação humana. Entretanto, a questão principal ora colocada é o que fazer ante a realidade que aí está – compreendendo que a realidade coloca, em cada momento histórico, desafios táticos a enfrentar. Especialmente levando em consideração o fato de que as últimas décadas – o período neoliberal – foram marcadas pelo descenso das lutas de massas e por retrocessos no campo dos direitos sociais. É necessário, ante cada conjuntura, atentar



para os potenciais táticos presentes no campo jurídico de avanços no processo de fortalecimento da crítica ao capitalismo.

Atualmente, apesar de serem poucos os juristas que defendem claramente a “flexibilização” da legislação a qualquer custo, esta defesa aparece, muitas vezes sobre o discurso de necessidade de adequação às modernas condições de trabalho ou à superação de crises, como já se discutiu. O processo de “flexibilização” faz parte do projeto da classe dominante para a consolidação de sua hegemonia e a prova de que vem avançando neste sentido são as diversas medidas precarizadoras que vêm sendo regulamentadas nas últimas décadas. Diante dessa conjuntura, – de precarização das relações de trabalho, de disseminação de modos de gestão mais perversos em que o discurso empresarial adentra as diversas esferas sociais – o combate à precarização e a construção e fortalecimento de um discurso jurídico em defesa dos direitos conquistados pelos trabalhadores e da consolidação de novos direitos coloca-se como extremamente tático para o avanço – ou, ao menos, para o não retrocesso – na resistência da classe trabalhadora frente ao capital. É neste sentido que se coloca o tópico a seguir.

### **3.4. A resistência às pressões precarizadoras: desfazendo os mitos**

*Em Montevideu, no bairro Braço Oriental:  
Estamos aqui sentados, vendo como matam os nossos sonhos.  
E, no cais na frente do porto de Buceo, em Montevideu:  
Bagre velho: não se pode viver com medo a vida inteira.  
Em letras vermelhas, ao longo de um quarteirão inteiro da Avenida Cólón, em Quito:  
E se nos juntarmos para dar um chute nesta grande bolha cinzenta?  
(Eduardo Galeano, texto “Dizem as paredes/3”)*

Compreendendo a importância do fortalecimento da crítica ao discurso da gestão empresarial sobre o direito do trabalho e da construção de uma teoria sobre o direito laboral que permita maiores avanços para que a classe trabalhadora se organize e avance no processo de construção de uma contra-hegemonia ou que, ao menos, não crie tantos empecilhos para esta organização, são feitos agora alguns apontamentos a fim de enfatizar os equívocos dos argumentos da gestão empresarial sobre o direito do trabalho a partir das categorias analíticas levantadas no Capítulo 2. Essa contra-argumentação indica alguns desafios a serem enfrentados no campo do direito do trabalho por aqueles que estão comprometidos com a construção de outro projeto social.

### 3.4.1. *A falácia das justificativas precarizadoras para diminuir o desemprego*

O discurso de que os altos custos do emprego no país e do excesso de rigor da legislação trabalhista brasileira são os culpados pelo desemprego, como se pode ver ao longo deste trabalho, é bastante recorrente. Afirma-se que se os custos da produção forem mais baixos e se houver maior flexibilidade nos contratos de trabalho, as empresas contratarão mais, diminuindo-se os índices de desemprego e que esta medida favoreceria a implantação de mais empresas no país. O discurso manipula os fatos, produzindo precarização sob a justificativa de diminuir o desemprego quando “a própria precarização, por debilitar o contrapoder sindical dos trabalhadores, acaba por dificultar a retomada dos empregos” ou, ainda, contribui para o estabelecimento de empregos com qualidade inferior àqueles que foi instituída para combater (RAMOS FILHO, 2013, p. 302).

O discurso empresarial, ao defender indiscriminadamente a “flexibilização” como solução para o desemprego encobre que este é estruturante do sistema capitalista. – tanto o emprego quanto o desemprego constituem as relações de produção capitalistas. E manter uma taxa determinada de desempregados é necessário para que o desemprego cumpra as suas funcionalidades que servem aos interesses empresariais.<sup>52</sup>

Normalmente, o discurso que coloca a precarização como uma necessidade para a criação de empregos, aparece acompanhado por uma exaltação aos países que flexibilizaram a sua legislação, especialmente com referência aos países europeus que adotaram legislações precarizadoras ante as exigências neoliberais. Na Europa, as medidas flexibilizadoras, que ganharam expressividade já depois da crise do petróleo de 1973, se deram com intensidades e maneiras diferentes a depender local, mas aconteceram em diversos países. Esta apologia às “flexibilizações europeias”, além do caráter evidentemente eurocêntrico, não enfrenta um fato que ficou ainda mais latente com a atual crise econômica, que teve seu epicentro nos países de capitalismo central: as políticas neoliberais e, entre elas, a chamada “flexibilização” da legislação trabalhista não contribuíram para a diminuição do desemprego, mas, ao contrário, podem ser apontadas como um dos principais motivos do aumento do desemprego e da crise.<sup>53</sup> Na Europa, comprovou-se que essas mudanças precarizadoras na legislação trabalhista

<sup>52</sup> Aquelas funcionalidades já levantadas no capítulo anterior: moderar salário e desestimular mobilizações dos trabalhadores, induzir os trabalhadores à submissão e, ainda, funcionar como reserva para eventual necessidade de ampliação temporária da produção (RAMOS FILHO, 2012, p. 20)

<sup>53</sup> Sobre as causas e consequências da atual crise na Europa, enfatiza Antonio Baylos: “En consecuencia, la crisis hace posible – y visible – la deslegitimación de todo un modelo de organización social que se remite al neoliberalismo y al llamado ‘consenso de Washington’ y que tiene su origen en el tour de force reaganianothatcheriano de la década de los ochenta. Ese modelo de organización social se basaba en la

causam “uma generalizada redução dos níveis salariais, aumento do desemprego e do número de trabalhadores ditos informais” (MEDEIROS, 1999, p. 244).

A hipótese de que “se fosse mais barato contratar, as empresas contratariam mais”, afirmada principalmente na década de 1980 nos países europeus, “nunca se confirmou, nem nos países que realizaram as reformas trabalhistas profundas, nem nos que resistiram a tais pregações doutrinárias”. Os recursos antes aplicados na folha de pagamento passaram a ser “incorporados diretamente às margens de lucro dos empregadores, não gerando nem novos empregos, nem redução significativa nos preços dos produtos” (RAMOS FILHO, 2012, p. 313). Estabeleceu-se, assim, uma transferência de renda da classe trabalhadora para a classe patronal no lugar de uma melhoria nas condições de vida dos trabalhadores.

Dessa forma, ao contrário da narrativa hegemônica que apontou “o excesso protecionista” do direito do trabalho como o culpado pela dificuldade em produzir novos empregos, a crise econômica indica “o fracasso da hipótese da mão invisível do mercado para resolução do problema do desemprego” levando ao “surgimento de inúmeras teorizações intervencionistas”. Dentre elas, umas mais outras menos aliadas aos interesses empresariais, pode-se destacar as propostas ligadas à concessão de uma renda mínima universal e o modelo de “flexiseguridade” da Dinamarca, baseado em “um nível de proteção ao emprego relativamente débil, um seguro desemprego generoso e políticas de recolocação no emprego altamente eficientes” (RAMOS FILHO, 2013, p. 326). Interessante ressaltar que no Brasil a “flexiseguridade” dinamarquesa é tomada como exemplo por empresários e juristas aliados aos interesses empresariais de medida flexibilizadora exitosa, como já ressaltado neste trabalho. Entretanto, toma-se o exemplo fora do contexto específico daquele país e sem as

---

desregulación normativa de la tutela del trabajo y en la responsabilización individual frente al empleo, la descolectivización práctica de las relaciones de trabajo ‘flexibles’ junto con una corporativización sindical en torno a la ‘gobernanza’ del sistema de relaciones laborales que permitiera el control de los salarios en línea con las políticas anti-inflacionistas. El Derecho del trabajo se considera ‘culpable’ de la situación del mercado de trabajo y en consecuencia se hace depender la subsistencia de las garantías sobre el empleo de las oportunidades de empleo en el mercado laboral en una relación inversa. El trabajo además se declina en plural, en una serie de trabajos atípicos, temporales, precarios, no protegidos. La figura de la empresa es remodelada según pautas post-fordistas, que conducen a amplios fenómenos de descentralización productiva y de externalización, fuente de un trabajo difuso y disperso que además inducen cambios en el propio concepto del empresario ante fenómenos cada vez más frecuentes de interposición empresarial y de suministro de mano de obra.

Es por tanto improbable aislar el modelo ‘laboral’ o ‘social’ que acompaña al paradigma económico que le sostenía y justificaba, del derrumbe estrepitoso del sistema financiero en el 2008, más aún cuando de ese colapso surgen dos consecuencias importantes: la recuperación de la intervención pública como único salvavidas que permite a las finanzas no desmoronarse, lo que implica una impresionante entrega de fondos públicos en el saneamiento de los grandes bancos que obligan al endeudamiento de todos los Estados, en especial en USA y en Europa, y, en segundo lugar, que las consecuencias más terribles de este crack se verifican sobre el empleo, con procesos importantes de destrucción de empleo, cierre de empresas, parón de la actividad económica e incremento exponencial del desempleo, efectos todos ellos derivados del tipo de regulación económico-financiera que se había impuesto a nivel global” (2010, p. 114-115)

mesmas garantias lá estabelecidas que são possibilitadas pela elevada carga tributária que garante seguro desemprego por até quatro anos, pelas eficazes “políticas de formação, requalificação e recolocação no mercado de trabalho” e, ainda, pela alta taxa de sindicalização – superior a 85% dos trabalhadores empregados – aliada a um amplo direito de greve, o que possibilita greves punitivas para “empresas que se utilizarem abusivamente dos instrumentos flexibilizadores” (RAMOS FILHO, 2012, p. 287).

Assim, a ideia de que “flexibilizar” a legislação trabalhista apresenta-se como um imperativo do mercado para a solução para o problema do desemprego não se confirma na prática (sobre o tema, ver BAYLOS, 2010; RAMOS FILHO, 2013). O fato de esta afirmação ter se tornado parte do senso comum na sociedade apenas vem a demonstrar o poder ideológico do capitalismo, que consegue criar consensos em torno de questões que, mesmo sem fundamento concreto, legitimam sua reprodução.

No Brasil, a defesa da diminuição de direitos aos trabalhadores expressa-se também sob a justificativa de que empregar é muito caro no país. É neste sentido que tem sido utilizado o termo “custo Brasil”, designando o que seriam os altos custos da produção no país. O discurso empresarial afirma que ele cria obstáculos que reduzem a eficiência da indústria nacional e o desenvolvimento econômico do país e que o custo da força de trabalho constitui-se como um dos maiores responsáveis pelo “custo Brasil” ser alto. Segundo esse discurso, o excesso de direitos trabalhistas e a falta de flexibilidade da legislação seriam os responsáveis pelo desemprego e pela migração de empresas para outros países, nos quais a força de trabalho pode ser empregada a custos mais baixos. Esta posição não questiona, entretanto, o que poderia ser chamado de “lucro Brasil” – a alta taxa de lucro dos grandes empresários no país.

Reconhecidamente, os setores bancário e automobilístico, para citar exemplos, apresentam lucros exorbitantes no país. Dados de 2012 apontam que as instituições financeiras de capital aberto lucraram quase 50% a mais no Brasil que nos Estados Unidos da América (EUA) (CRESPO, Estadão, 13 set. 2012, *online*). O lucro líquido de 131 bancos com atuação no sistema financeiro nacional alcançou R\$ 14 bilhões no terceiro trimestre de 2013 (BRONZATI, Estadão, 06 jan. 2014, *online*) – só o lucro do Itaú no primeiro semestre foi maior que o Produto Interno Bruto (PIB) de 33 países, segundo dados do Banco Mundial (LOMBARDI; CALEGARI, Instituto Humanitas Unisinos, 20 ago. 2013, *online*).

Quanto ao setor automobilístico, as montadoras instaladas no Brasil apresentaram uma margem de lucro equivalente ao dobro da média mundial em 2012 (LEITE, Folha online, 02 out. 2013). Com a crise de 2008, apesar de continuarem altos, os preços dos automóveis

baixaram, indicando que é possível reduzir a margem de lucro dos empresários.<sup>54</sup> Ressalte-se, ainda, que as montadoras lideraram o *ranking* de remessas para o exterior no primeiro semestre de 2013, enviando o montante de US\$ 2,2 bilhões para os seus países de origem no período (CUCOLO, Estadão, 23 ago. 2013, *online*), realizando um verdadeiro assalto à economia nacional. Estes dados indicam que as condições de contratação no Brasil não são tão caras e prejudiciais às empresas quanto afirmam as narrativas empresariais.

As empresas, mediante o discurso hegemônico, “são apresentadas como salvadores dos lugares e são apontadas como credoras de reconhecimento pelos seus aportes de emprego e modernidade”. Este fator contribui para a instalação de uma verdadeira “guerra entre lugares e, em muitos casos, de sua atitude de chantagem frente ao poder público, ameaçando ir embora quando não atendidas em seus reclamos”<sup>55</sup> (SANTOS, 2004, p. 68). A afirmação de que o país deve baixar os custos da produção para atrair mais empresas e gerar mais empregos coloca também o questionamento sobre que tipos de empresas e que tipos de empregos devem ser gerados no país. A coação internacional para que os custos com a força de trabalho diminuam, utilizada para que os países adotem as novas regras impostas pelo *novo espírito* do capitalismo, não leva em consideração patamares mínimos de direitos dos trabalhadores, induzindo formas de trabalho extremamente degradantes.

A *desterritorialização, reterritorialização e deslocalização territorial* das empresas integram, como já discutido, a lógica do capitalismo globalizado. As transferências de empresas ou abertura de filiais em países em que a força de trabalho é mais barata e, por conseguinte, há maiores probabilidades de lucro, é sem dúvida uma tendência. Entretanto, essa pressão para a “flexibilização” dos direitos não enfrenta o fato de que as empresas notadamente estão migrando para países em que as formas mais degradantes de trabalho estão instaladas. China, Indonésia, Bangladesh, para citar alguns exemplos, são reconhecidamente preferências de empresas que buscam força de trabalho a custos baixos e são também notáveis pelas péssimas condições a que são submetidos os trabalhadores, o que, além de ser um problema em si, causa diversos outros problemas sociais nos países.

<sup>54</sup> “O índice AutoInforme/Molcar indicou queda média de preço de 10,1% desde a crise de 2008. Carros de algumas marcas tiveram queda de preço de 20%. Não se tem notícia de que essas empresas tenham entrado em colapso por causa disso.” (LEITE, Folha online, 02 out. 2013)

<sup>55</sup> Afirma Milton Santos que sendo a política, por definição, sempre ampla e supondo visão do conjunto, tendo que “cuidar do conjunto de realidades e do conjuntos de relações”, na atual conjuntura, de forma geral, “estamos assistindo à não política, isto é, à política feita pelas grandes empresas, sobretudo as maiores. Quando uma grande empresa se instala, chega com suas normas, quase todas extremamente rígidas.” A empresa, então, “muda a estrutura do emprego, assim como as outras relações econômicas, sociais, culturais e morais dentro de cada lugar, afetando igualmente o orçamento público, tanto na rubrica da receita como no capítulo da despesa. Um pequeno número de grandes empresas que se instala acarreta para a sociedade como um todo um pesado processo de desequilíbrio” (2004, p. 68).

Esta tendência evidencia a lógica colonial presente no capitalismo contemporâneo: a superexploração do trabalho realizado em países periféricos, que consolida o desenvolvimento dependente, para a produção de mercadorias que são exportadas a baixo custo para países capitalistas centrais, que concentram a riqueza. A exigência empresarial de baixar os custos da força de trabalho indiscriminadamente e favorecer o estabelecimento de empresas que superexploram o trabalho para, após, exportar os produtos reproduz a lógica da colonização e da dependência, não contribuindo de forma alguma para a consolidação da soberania nacional.<sup>56</sup> “A economia dependente – e, por consequência, a superexploração do trabalho – aparece como uma condição necessária do capitalismo mundial” e as “formas superiores de acumulação capitalista” se dão de forma integrada e dependente as formas inferiores (MARINI, 2000, p. 159). A tendência precarizadora de direitos em um país de capitalismo periférico como o Brasil acaba por fortalecer a consolidação do desenvolvimento dependente, fundado na superexploração do trabalho – concretizando, pois, a simultaneidade da dependência e do desenvolvimento (MARINI, 2000).

Todo o exposto corrobora a tese de que a “flexibilização” não é uma medida eficaz de combate ao desemprego, nem para tornar mais dignas as condições de trabalho hoje prestadas sem proteção legal, na informalidade etc. Diminuindo a proteção legal dos “empregos tradicionais” e regulamentando trabalhos mais precarizados com pouco ou nenhum ganho real, criando trabalhadores com “meios direitos” – como a figura do trabalhador “parassubordinado” – essas medidas apenas aumentam os problemas sociais.

O aumento do número de empregos de qualidade se dá, entre outras iniciativas, através do crescimento econômico aliado a sindicatos de trabalhadores fortes, que consigam exigir a efetivação de direitos na correlação de formas entre as classes. Faz-se necessária, ainda, uma cuidadosa análise do conjunto social, cultural, político e econômico de cada região do país, buscando corrigir falhas construídas ao longo da história – a mera “importação” das medidas adotadas pelos países capitalistas centrais não coadunam com a construção social de um projeto político e econômico soberano para o país. Entretanto, não se pode olvidar que o desemprego é um dos elementos estruturantes da exploração capitalista, fazendo com que as saídas dentro da lógica deste sistema sejam paliativas e pouco efetivas a longo prazo. Posto isso, um dos principais desafios a serem enfrentados no âmbito juslaboral que pode ser

---

<sup>56</sup> “A economia exportadora é, portanto, algo mais que o produto de uma economia internacional fundada na especialização produtiva: é uma formação social baseada no modo capitalista de produção, que acentua até o limite as contradições que lhe são próprias. Ao fazê-lo, configura de maneira específica as relações de exploração em que se baseia e cria um ciclo de capital que tende a reproduzir em escala ampliada a dependência em que se encontra frente à economia internacional.” (MARINI, 2000, p. 134)

efetivado a curto prazo é o combate à “flexibilização” da legislação trabalhista e a todas as formas de precarização que a acompanha – tema que será retomado no último item deste capítulo.

### *3.4.2. Desacordo entre desiguais: o mito da conciliação entre classes reiterado pela defesa do “negociado sobre o legislado”*

A defesa da liberdade na contratação e na negociação entre empregados e empregadores também se apresenta recorrentemente na narrativa empresarial e na doutrina jurídica que defende os interesses do empresariado. A intervenção do Estado na negociação é tida como conservadora e antidemocrática. Nos dizeres de Arion Sayão Romita, já transcritos anteriormente, “quem preconiza o autoritarismo afirma a posição preeminente da legislação” e, ao contrário, no método democrático, “o Estado confia nos interlocutores sociais” e valoriza a autonomia negocial coletiva.

É interessante observar como o discurso empresarial se apropria de palavras que têm um sentido social positivo para defender sua posição. A negociação coletiva seria, então, democrática, valorizadora da autonomia, da liberdade e da confiança entre os interlocutores sociais. Do outro lado, a legislação trabalhista seria rígida, conservadora, paternalista, autoritária. Para além do problema desta dicotomia simplista e maniqueísta – que coloca os interesses empresariais como modernos e a proteção aos trabalhadores como anacrônica, esta defesa indiscriminada da liberdade de contratação não encara dois fatos basilares: o antagonismo de interesses entre essas partes, o que impossibilita o consenso e, além disso, a desigualdade entre as partes que buscam firmar o pretenso acordo – fator que é agravado pela atual conjuntura de fragilidade do movimento sindical.

O discurso que exalta a negociação coletiva em uma fase de desmantelamento dos sindicatos mostra-se descolado da concreta condição de desigualdade entre aqueles que detêm os meios de produção e aqueles que são obrigados a viver da venda de sua força de trabalho. A igualdade formal, que fundamenta toda a juridicidade burguesa, constitui-se num dos principais mecanismos da classe dominante de dar às suas ideias a forma de universalidade. Tem, assim, uma funcionalidade bastante clara: encobrir o conflito de interesses inerente a esta relação entre as classes.

A crítica à exaltação da negociação coletiva reconhece que em determinadas condições a negociação pode trazer diversos benefícios para os trabalhadores. Adequar as

garantias trabalhistas ao contexto de cada região, adaptando as condições de trabalho ao contexto regional ou ao número de empregados da empresa, por exemplo, é bastante coerente. A defesa da liberdade de negociação, sem o intervencionismo estatal, deve, inclusive, ser uma pauta dos trabalhadores. Entretanto, esta negociação de forma efetiva só é possível quando os sindicatos encontram-se fortes e enraizados na base social, dispondo de real capacidade de negociação e de mecanismos jurídicos e políticos que permitam realizar pressão sobre os empregadores. Este quadro só é plausível quando há reconhecimento de um amplo direito de greve e quando a organização coletiva dos trabalhadores consegue exercer um contrapoder suficientemente intenso frente ao poder patronal. A conjuntura brasileira, entretanto, não indica que, na atualidade, a prevalência do “negociado sobre o legislado” possa trazer muitos ganhos para os trabalhadores. Assim, “a substituição da lei pela ‘livre’ negociação com sindicatos fragilizados, sem legislação de sustento, sem um projeto compromissório mais amplo” apresenta-se no atual contexto das relações trabalhistas brasileiras como “mero artifício para a desregulação e precarização. O ‘acordo’ torna-se instrumento da falta de acordo, a mera subjugação de quem só pode dizer sim” (WANDELLI, 2005, p. 74)

O discurso empresarial que defende a “livre negociação” encontra guarida em um contexto de forte desmobilização sindical, e, principalmente, vem enfatizando a necessidade de dar margem à negociação de direitos abaixo do patamar mínimo estabelecido pela CLT<sup>57</sup>. Esta é justamente a maior polêmica em torno do Anteprojeto de Lei de Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico, apresentado no ano de 2012 pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, que visa, entre outras medidas, permitir a negociação de direitos

---

<sup>57</sup> Sobre o assunto, destaca Ricardo Antunes: “A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT deve ser analisada sob um caráter bifronte. Ela tem dois lados que são, em certo sentido, contraditórios. Por um lado, a CLT traz um conjunto de direitos do trabalho (jornada semanal, descanso, salários, férias, etc.), que são conquistas dos trabalhadores desde a primeira greve que se tem notícias no Brasil, em meados do século XIX. Embora Getúlio Vargas tenha tratado a CLT como se fosse uma dádiva do seu governo, isso não é verdade. A CLT veio de lutas sociais e de greves que reivindicavam salário igual para trabalho igual, descanso semanal remunerado, férias, salário mínimo, etc. Por outro lado, a CLT tem também uma estrutura sindical que nasceu atrelada ao Estado. Era um sindicalismo sobre o qual o Estado tinha controle através do imposto sindical, de uma legislação que proibia atividades políticas dentro dos sindicatos, e através da lei do reconhecimento sindical (só o Ministério do Trabalho poderia reconhecer o direito sindical). Enquanto a CLT, no que diz respeito à legislação social do trabalho, é avançada e positiva para seu tempo, criando direitos que ficaram na história da classe trabalhadora brasileira, no que concerne ao seu lado sindical, ela consolidou e consubstanciou um sindicalismo estatal e atrelado ao Estado. Isso tem que ser tratado com muito cuidado, porque o capital, hoje, quer quebrar a CLT. Por um lado, ele “arrebenta” com a legislação social trabalhista e, por outro lado, “arrebenta” também com os sindicatos. Isso a classe trabalhadora não pode aceitar. Teríamos que pensar num código de trabalho avançado, que mantivesse todas as conquistas trabalhistas da CLT e que não permitisse, em nenhum sentido, a sua redução, mas ao contrário: que fosse “da CLT para a frente, para cima”. Por outro lado, deveria ser um código que permitisse uma plena e autônoma liberdade sindical, sem imposto sindical e sem sindicato único obrigatório.” (2012, *online*).



abaixo dos patamares mínimos colocados pela legislação trabalhista brasileira.<sup>58</sup> Se aprovado, o projeto de lei poderá implicar um grande retrocesso social na garantia de direitos aos trabalhadores.

Ante essa posição precarizadora, cabe àqueles que se preocupam com os direitos dos trabalhadores colocarem-se em contraposição a este projeto e, para além disso, no âmbito do direito coletivo do trabalho, faz-se necessária a criação de novos mecanismos que possibilitem uma ampla liberdade e autonomia sindical, que enfrente o atual quadro de dismantelamento de sindicatos, cooptação de lideranças e desmobilização. Se o sindicalismo passa por um período de diversas dificuldades e mudanças frente à conjuntura das relações trabalhistas, o Judiciário e outros órgãos do Sistema de Justiça, como o Ministério Público do Trabalho, também precisam enfrentar os entraves colocados à efetivação de direitos por este novo quadro. Faz-se, assim, necessária a criação de instrumentos materiais e processuais de garantia da liberdade e autonomia dos sindicatos de trabalhadores. As inovações nos mecanismos de gestão de empresa têm minado a capacidade de enfrentamento mesmo de sindicatos historicamente combativos. A banalização do assédio moral e o “sequestro” da subjetividade dos trabalhadores, especialmente através da negação da contraposição dos interesses de classe, apresentam-se como um grande obstáculo ao exercício da liberdade sindical. O assédio moral contra dirigentes e militantes sindicais funciona como mecanismo de desestímulo à mobilização dos trabalhadores, com consequências diretas para a efetivação de um dos pilares principiológicos do direito coletivo do trabalho que é a garantia “de condições objetivas e subjetivas para o surgimento e afirmação da figura do ser coletivo.” (DELGADO, 2002, p. 1304). Neste contexto alarmante, além do fortalecimento das entidades sindicais já existentes, importa, como ressalta Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, “promover a própria constituição das coletividades, aumentar os efeitos dos mecanismos clássicos e promocionais de proteção ao trabalho e controlar o poder econômico, sem prejuízo de outros tantos a serem criados.” (2008a, p. 127).

Dessa forma, outro desafio posto aos juslaboralistas é avançar na construção de mecanismos para a garantia da liberdade e autonomia sindical e de um amplo direito de greve, já que há, hoje, poucos instrumentos para a efetivação dos direitos das coletividades de trabalhadores. O reconhecimento de que há dificuldades no âmbito das garantias processuais atualmente disponíveis, principalmente no tocante aos litígios coletivos, é vital para que novos instrumentos de proteção surjam (SILVA, 2003/2004, p. 320). Criar condições para o

---

<sup>58</sup> Sobre o do Anteprojeto de Lei de Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico e seus impactos negativos sobre a classe trabalhadora no Brasil, ver: DRUCK, 2013, *online*.

exercício da liberdade sindical e de um amplo direito de greve constitui-se uma preocupação fundamental para todos os interessados no estabelecimento de relações de trabalho mais dignas.

### 3.4.3. *A causa das doenças dos trabalhadores: o capitalismo faz mal à saúde*

As consequências da reconfiguração das relações de trabalho para a saúde dos trabalhadores têm sido perversas. É claro que a exploração do trabalho humano teve implicações negativas sobre a saúde dos trabalhadores durante toda a história do capitalismo. Mas a reestruturação produtiva e seus novos métodos de gestão organizacional trouxeram uma nova faceta para essa questão: uma relação mais íntima e perspicaz entre o capitalismo e a mente dos trabalhadores. O *sequestro* da subjetividade do trabalhador “tende a proliferar múltiplas formas de degradação da saúde nos mais diversos ramos da atividade da vida social” (ALVES, 2013, p.126)

O adoecimento é uma das principais manifestações da precarização do trabalho e da nova dinâmica do capitalismo global. O aumento dos índices de afastamentos por problemas ligados à saúde mental indica que o trabalho vem apresentando maiores reflexos negativos sobre a mente e a subjetividade dos trabalhadores.<sup>59</sup>

O cerne da questão do adoecimento é a própria lógica intrínseca de desenvolvimento do capital, que desestrutura psicologicamente o indivíduo e seus laços sociais, corrói os valores éticos básicos que fundamentam a relação do ser com a natureza e com outros seres humanos. Os “constrangimentos da ordem burguesa” levam ao “esmagamento da

---

<sup>59</sup> “Em análise aos anuários estatísticos da previdência social, verifica-se que desde o ano de 2004 é apontado o crescimento de benefícios ativos de aposentadoria e auxílio-doença decorrentes de transtornos mentais e comportamentais em percentual abaixo da mesma CID para o benefício de aposentadoria por invalidez e auxílio-doença decorrentes de acidente de trabalho. Estes dados expõem a existência de um fator atrelado ao trabalho que potencializa o aparecimento destes transtornos.

Em números, no período de 2004 a 2010, cujos dados são encontrados nos anuários de 2005 a 2010 disponíveis no sítio do Ministério da Previdência Social, verifica-se um crescimento da população urbana de aproximadamente 95% nos benefícios de aposentadorias ativas e um decréscimo de 10% para os benefícios de auxílio-doença, também ativas, decorrentes de transtornos mentais e comportamentais. Quando analisados os números com foco apenas nos benefícios de aposentadoria e auxílio-doença decorrentes de acidente de trabalho atrelados à mesma CID, percebe-se que enquanto naquele houve um aumento de aproximadamente 124%, neste alcançou-se um percentual de acréscimo de 455%.

Ao serem comparados os dados constantes nos anuários estatísticos de acidente do trabalho para o mesmo período, também disponíveis no sítio do Ministério da Previdência Social, percebe-se que o crescimento dos acidentes foi de 50%, enquanto as doenças decorrentes destes acidentes diminuíram aproximadamente 50%.

Embora falem elementos para a total compreensão, ao que se associa que esta análise decorre apenas de índices oficiais, de tais dados, pode-se depreender que a mente do trabalhador é insuficientemente tutelada.” (RAMOS FILHO, POHLMANN, 2013, p. 278-279).

subjetividade humana pelo capital” e à “negação do sujeito humano-genérico” (ALVES, 2013, p. 126).

Na verdade, não é o trabalho como atividade profissional ou atividade laborativa propriamente dita que faz adoecer o homem que trabalha, mas sim o capital como relação social estranhada. Primeiro, oculta-se a dimensão social da miséria humana que o adoecimento e as doenças do trabalho explicitam. Oculta-se o nexos causal efetivo entre o trabalho da doença e a doença do trabalho. Depois, culpabiliza-se a vítima pela sua desgraça humana. Eis a dupla perversidade da ordem burguesa: ocultar e imputar culpa às vítimas. A ideologia da doença do trabalho é enquadrada como caso clínico e não como produto social do mundo dessocializado do capital. A doença do trabalho – ou melhor, doença no trabalho – torna-se objeto de peritos médicos que são verdadeiros ideólogos da ordem burguesa instruídos para negar os laços sociais alienados da morbididade do trabalho capitalista. Ora, mais do que o acidente de trabalho propriamente dito, a doença do trabalho (ou doença no trabalho) é produto efetivo da alienação como desefetivação do ser genérico do homem. Deter-se tão-somente na fenomenologia do acidente de trabalho típico ou de trajeto é permanecer na antessala do complexo de precarização do trabalho que avassala hoje homens e mulheres que trabalham. A alienação capitalista não é um mero acidente, mas sim um traço estrutural das relações sociais capitalistas de produção. Por isso, é impróprio considerar o adoecimento do homem que trabalha como mera manifestação de “acidente do trabalho”. (ALVES, 2013, p. 127)

Neste sentido, não são apenas as condições de trabalho que causam as doenças, mas a própria ordem sociometabólica do capital que produz “relações sociais de produção e reprodução estranhadas” (ALVES, 2013, p. 127). A desestruturação psíquica do indivíduo integra a lógica de reprodução do capitalismo e a reconfiguração do sistema nas últimas décadas apenas trouxe novos elementos que agravam e complexificam o quadro.

O atual imaginário organizacional exige que o trabalhador seja um “super-homem”, uma pessoa “de sucesso”, um exemplo de vida dentro e fora da empresa, mas que coloca o sucesso *da* e *na* empresa em primeiro lugar, se dedicando a ser um modelo de profissional (SIQUEIRA, 2004, p. 105). O adoecimento e/ou o afastamento do trabalho por motivos de saúde é tido, muitas vezes, como uma vergonha, uma demonstração de fraqueza e fracasso. O discurso empresarial, por sua vez, busca demonstrar preocupação com a saúde dos trabalhadores, inclusive porque o tema do adoecimento ligado ao trabalho tem recebido maior ênfase social nos últimos tempos. Não é por acaso que duas das seis matérias da revista Exame analisadas no capítulo anterior tratam do assunto. Entretanto, é um discurso que sempre privilegia o bom desenvolvimento econômico da empresa em detrimento da saúde do trabalhador e que ressalta os prejuízos econômicos que o adoecimento de trabalhadores pode causar à empresa.

Sobre este tema da saúde dos trabalhadores no *novo espírito* do capitalismo, é interessante ressaltar o tema do assédio moral nas relações de trabalho, que tem ganhado cada vez mais destaque no meio jurídico, crescendo também o número de pesquisas sobre o tema, especialmente tratando dos danos que acarreta à saúde física e mental dos trabalhadores. Muitas vezes, o assédio moral<sup>60</sup> integra as próprias diretrizes da administração das empresas, é uma violência privada legitimada por discursos de gestão empresarial que banalizam as pressões e o controle sobre os trabalhadores.

Essas práticas, denominadas de assédio moral organizacional ou empresarial, colocam-se com um “conjunto sistemático de práticas reiteradas, inseridas nas estratégias e métodos de gestão, por meio de pressões, humilhações e constrangimentos”. São empregadas com o fim de atingir “determinados objetivos empresariais ou institucionais, relativos ao controle do trabalhador”, à diminuição do custo do trabalho, ao aumento de produtividade ou, ainda, “à exclusão ou prejuízo de indivíduos ou grupos com fundamentos discriminatórios” (GOSDAL; et al., 2009, p. 37). Apresenta-se, muitas vezes, de modo dissimulado, sob a justificativa de supervisão – as chefias passam a ser mais agressivas e os trabalhadores se sentem mais intimidados. O medo, a intimidação e a pressão trazem consequências sérias para a saúde dos empregados e, para, além disso, como vem apontando estudos importantes sobre o assunto (como SENNET; DEJOURS) têm contribuído para a consolidação de um quadro de dificuldades na estruturação do caráter dos trabalhadores, banalização dos sofrimentos e invisibilização das injustiças pela sociedade como um todo.

Além dessa faceta perversa à saúde, o assédio moral também apresenta consequências no âmbito da efetividade do direito à organização dos trabalhadores, na medida em que mina a capacidade de resistência dos indivíduos, tornando-os pessoas com uma postura mais acuada e defensiva. A banalização das injustiças e das violências também integra a lógica de legitimação do capitalismo, que, por ser um sistema essencialmente fundamentado na desigualdade, necessita utilizar-se de discursos que naturalizam e justificam a distribuição desigual de poder.

Nos limites da esfera jurídica, o maior desafio é enfrentar a questão de que “a mente do trabalhador é insuficientemente tutelada” (RAMOS FILHO; POHLMANN, 2013, p. 279). Há uma dificuldade de comprovação do nexo de causalidade entre os assédios advindos dos

---

<sup>60</sup> Marie-France Hirogoyen classifica o assédio moral laboral em três grandes espécies: o assédio moral estratégico, praticado com o objetivo de constranger o empregado a desligar-se do emprego; o assédio moral perverso, manifestação doentia de quem visa destruir psicologicamente seus subordinados ou colegas; e o assédio moral institucional, que se divide em assédio moral organizacional e assédio moral empresarial (2002, p. 112).

métodos de gestão e o adoecimento. Para tanto, faz-se necessário, primeiramente, que se avance no sentido de considerar práticas gerenciais intimidadoras como metas abusivas e assédio moral como condutas causadoras de doenças psicossomáticas sem que haja necessidade de comprovação do nexo, que, em casos como este, deve ser pressuposto. Combater esses métodos de gestão antes que causem os danos à saúde apresenta-se como uma medida urgente e coerente com “os princípios da prevenção e da precaução” do direito do trabalho (RAMOS FILHO; POHLMANN, 2013, p. 284).

Esses mecanismos tutelares que devem ser fortalecidos e criados podem contribuir para que os males causados pelos métodos de gestão à saúde dos trabalhadores sejam minimizados. Entretanto, é de se ressaltar que a própria lógica de desenvolvimento do capitalismo e dos mecanismos empresariais de controlar e organizar o trabalho implicam danos à saúde dos trabalhadores, causando desestruturação física e psicológica.

#### *3.4.4. Mudanças para quê e para quem? Por uma outra modernização das relações trabalhistas*

Mostra-se como uma medida recorrente do discurso empresarial a busca por destituir os fenômenos sociais das suas determinações sócio-históricas e encobrir os interesses de classe neles presentes. Neste sentido, István Meszáros enfatiza que a categoria “modernidade” é notadamente um exemplo da “tendência ideológica à atenuação anistórica do conflito”:

[...] o uso problemático do termo “moderno” se caracteriza pela tendência a *esquecer* a dimensão sócio-histórica, a serviço dos interesses dominantes da ordem estabelecida. Fiéis a esse espírito, as definições de “modernidade” exigidas são construídas de tal maneira que as especificidades socioeconômicas são ofuscadas ou deixadas em segundo plano, para que a formação histórica descrita como uma “sociedade moderna” nos vários discursos ideológicos sobre a “modernidade” possa adquirir um caráter paradoxalmente *atemporal* em direção ao *futuro*, por causa de sua contraposição, acriticamente exagerada, ao passado mais ou menos distante” (MESZAROS, 2012, p. 70)

A exaltação da modernização exprime, em uma análise geral das matérias analisadas no capítulo anterior, o ponto mais recorrente no discurso empresarial para justificar a precarização, estando diretamente ligada à legitimação da visão de mundo do empresariado e à busca por universalizar essa visão. Modernizar é avançar, progredir, desenvolver, ser flexível, ajustar-se. O contrário disso é o retrógrado, o antigo, o rígido, o retrocesso. Como já

ênfatizado neste trabalho, também faz parte construção da hegemonia apropriar-se do sentido de expressões e palavras, esvaziá-las de conteúdo ou ressignificá-las ou, ainda, criar novas palavras – como o próprio caso do neologismo “flexibilização”. Nas relações trabalhistas é possível perceber que, paralelamente à linha da evolução nominativa, se desenvolve uma linha contrária no que tange à efetivação de direitos: “a uma melhora na forma de denominação contrapõe-se, paradoxalmente, uma piora no que tange à consagração de direitos, sobretudo de natureza social” (SOUTO MAIOR, 2008, 161).

A utilização dessas expressões ligadas à modernização e à cientificação está atrelada à negação de conflitos entre as classes, ao encobrimento das disputas de interesses, como se houvesse um único tipo de concepção de modernização e como se o que é moderno e novo tivesse sempre um caráter positivo que leva a um “bem-estar geral” da sociedade. Este caráter de universalidade que a classe dominante confere às suas ideias, que está ligado à forma jurídica capitalista, fortalece o desenvolvimento desse sistema, como esclarece Alair Caffé Alves:

[...] podemos dizer que, sob o ângulo da práxis cotidiana regulativa da sociedade capitalista, da ordem normativa e do senso comum que lhe é inerente, a universalidade formal e abstrata ainda tem, como veremos, seu lugar funcional plenamente garantido, consignando, ao nível das aparências, formas de ação humana operacionais que permitem estabelecer procedimentos jurídicos políticos indispensáveis ao disfarce imaginário da liberdade e da igualdade instrumentais, como se estivessem dando conta, no máximo que é possível, de toda a realidade social burguesa (ALVES, 1987, p. 308-309)

Esta mesma posição é explicitada por Alysson Leandro Mascaro:

O universal é essencialmente burguês. A burguesia é a classe universal, e um direito universal esconde no fundo a sua grande perversão: a luta por dizer que todos são iguais perante a lei acaba com o antigo privilégio absolutista, mas esconde as diferenças de fundo que são o eixo de estrutura da sociedade moderna. Ao tratar igualmente um mundo cindido, a filosofia do direito moderna determina o império da lógica burguesa. A diferença entre exploradores e explorados, o conflito de classes e a desarmonia latente da sociedade somem perante a concórdia promovida pelo direito. A instância política e jurídica da vida social apaga as diferenças profundas da própria vida produtiva. Inauguram-se, numa superfície político-jurídica de iguais, a cidadania, a liberdade formal e os direitos civis, e enterram-se longe das vistas da sociedade as desigualdades da vida econômica do homem. (MASCARO, 2002, p. 8)

Se o direito cumpre um importante papel no sentido de conferir universalidade aos valores dos grupos dominantes – o que se fundamenta principalmente na consagração da

igualdade formal –, em relação aos métodos de gestão de empresas a mesma questão da universalidade e da neutralidade pode ser percebida, como vem sendo discutido ao longo deste trabalho.

Milton Santos enfatiza o fato de que por tudo parecer depender da técnica, “ela se apresenta como uma necessidade universal”, “dotada de uma força quase divina à qual os homens acabam se rendendo sem buscar entendê-la”. Fundamentada nas suas relações com a ciência, a técnica apresenta-se no imaginário, então, “na sua exigência de racionalidade, no absolutismo com que, ao serviço do mercado, conforma os comportamentos” (2004, p. 45). Dessa forma, as técnicas hegemônicas utilizadas pelo mercado, sobre o manto da cientificidade, produzem “um ideário da técnica e do mercado que é santificado pela ciência, considerada, ela própria, infalível” – ideário que se constitui como “uma das fontes do poder do pensamento único”. “Tudo o que é feito pela mão dos vetores fundamentais da globalização parte de ideias científicas, indispensáveis à produção”, é assim que as ações criadas dessa forma “se impõem como soluções únicas” (SANTOS, 2004, p. 53).

A racionalização dos métodos de gestão de empresas é corroborada por um discurso de neutralidade da ciência. Esse discurso oculta o fato de que a ciência também é uma ideologia e, como tal, depende das visões de mundo e dos interesses daqueles que a constroem. Negar suas determinações históricas e sociais só serve aos interesses dos grupos dominantes, como esclarece Óscar Correias:

Os corifeus da ideologia cientificista ocultam esta face humana – por “histórico” e “social” – da ciência. Pretendem que adoremos um novo fetiche, o *método científico*. Fetiche porque, sendo criação humana, como deus ou o estado, pretendem – aqueles que fazem o fetiche falar – que se volte contra seu criador para exigir-lhe adoração e dominá-lo. Antes pretendiam que adorássemos somente a verdade, e agora pretendem o mesmo em relação ao *método*, que, asseguram, conduz à verdade. Mas a ciência não é mais que outro discurso ou ideologia formalizada, que se diferencia dos demais apenas em que está construído conforme as regras do código – método científico – que pretende identificá-lo, compreendê-lo e aceitá-lo como “palavra autorizada” (1995, p. 90).

A defesa da neutralidade axiológica das ciências sociais<sup>61</sup> apresentou, ao longo da história, diversas vertentes, mas, de maneira geral, encontra-se assentada na doutrina positivista, que compreende “a sociedade regida por leis naturais, isto é, leis invariáveis” e que “as ciências sociais, assim como as da natureza, devem limitar-se à observação e à

<sup>61</sup> Trata-se aqui especificamente das ciências sociais, que, segundo a concepção adotada neste trabalho, guarda “uma diferença qualitativa quanto ao papel, a importância e a significação das visões de mundo” em relação às ciências naturais. Sobre o tema, ver: LÖWY, 2007, p. 197-204.

explicação causal dos fenômenos, de forma objetiva, neutra, livre de julgamento de valor ou ideologias”. Esse axioma da neutralidade valorativa “conduz, logicamente, o positivismo, a negar – ou melhor, a ignorar – o condicionamento histórico-social do conhecimento” (LÖWY, 2007, p. 17-18). A defesa desta posição, que contradiz todo o caminho proposto pelo presente trabalho baseado na historicidade e conflituosidade em que se assenta a realidade e também o conhecimento, encontra-se profundamente relacionada à perpetuação dos interesses da classe dominante, vez que, dispondo hegemonicamente dos aparelhos da sociedade civil para difusão de suas ideologias, esta classe consagra a *sua* ciência como neutra e, mais que isso, como a única possível.

Boaventura Sousa Santos, destacando alguns axiomas fundamentais da modernidade que fundamentam os grandes problemas sociais vigentes, aponta que um deles é justamente a “hegemonia que a racionalidade científica veio a assumir” tornando “problemas éticos e políticos em problemas técnicos” e outro “é a crença no progresso entendido como um desenvolvimento infinito alimentado pelo crescimento econômico, pela ampliação das relações e pelo desenvolvimento tecnológico”<sup>62</sup> (2005b, p. 321).

Fundamentando-se sobre o discurso da neutralidade científica, o *novo espírito* do capitalismo “legitima a atuação da empresa pela utilização de um sujeito substitutivo (o mercado) que toma decisões fundamentalmente técnicas, para o bem de todos.” (RAMOS FILHO, 2012, p. 331). Dá-se assim, um caráter impessoal, objetivo e neutro às transformações ditas modernizantes favoráveis aos interesses empresariais.

Falar em modernização e em progresso deve implicar, necessariamente, explicitar qual o projeto político defendido, o que se entende por modernização. O discurso empresarial, colocando suas ideias como universais, afirma a modernização como a adequação do direito do trabalho à nova conjuntura no sentido de precarizar direitos como se o moderno não pudesse, ao invés de criar medidas mais propensas ao arrefecimento de garantias, criar mais direitos para se adequar e combater as novas e perversas formas de exploração. Afirma assim um único sentido para a modernização – o sentido que lhe é de interesse.

É dessa forma que se compreende o documento que a CNI chamou de “101 propostas para modernização das relações trabalhistas”, que defende as mais diversas formas

<sup>62</sup> Além desses dois axiomas, Boaventura de Sousa Santos, aponta, ainda, como causa dos problemas, “a legitimidade da propriedade privada independentemente da legitimidade do uso da propriedade. Este axioma gera ou promove uma postura psicológica e ética – o individualismo possessivo – que, articulada com a cultura consumista, induz o desvio das energias sociais da interação com pessoas humanas para a interação com objectos porque mais facilmente apropriáveis que as pessoas humanas”. E, ainda, “o axioma da soberania dos Estados e da obrigação política vertical dos cidadãos perante o Estado. Por via deste axioma, tanto a segurança internacional, como a segurança nacional adquirem ‘natural’ precedência sobre a democracia entre Estados e a democracia interna, respectivamente” (2005b, p. 321).



de precarizar direitos sob o manto da modernização. Um discurso destituído das determinações sócio-históricas, que, quando confrontado com a realidade, apresenta um caráter claramente ilusório. Apesar de apoiar-se na defesa da modernização, a chamada “flexibilização” apresenta pouco ou nada de moderno: a busca pela redução dos custos do trabalho é tão antiga quanto o próprio capitalismo. As novas diretrizes gerenciais apenas dão “roupa nova” à exploração capitalista, nova aparência, mas sua forma subjacente permanece a mesma.

A universalidade e rumo único são colocados não apenas quando se fala em modernização e “flexibilização”, mas também quando se fala em globalização, como se a globalização que aí está, a neoliberal, fosse a única possível ou, ainda, a mais razoável. “Quando o sistema político formado pelos governos e pelas empresas utiliza os sistemas técnicos contemporâneos e seu imaginário para reproduzir a atual globalização”, fazendo apologia à compreensão de que as atuais “relações econômicas são implacáveis, que não aceitam discussão e exigem obediência imediata”, consolida “uma forma de totalitarismo muito forte e insidiosa” (SANTOS, 2004, p. 45).

É neste sentido que Boaventura de Sousa Santos aponta que as globalizações atuais<sup>63</sup> têm diversos aspectos, mas é possível identificar “uma forma hegemônica, que é a forma do capital global” e, ainda, uma forma contra-hegemônica<sup>64</sup> (SANTOS, 2003, p. 6).

“*Não há escola que não encontre sua contraescola*”, assegura Eduardo Galeano, e a necessidade de fortalecer a contra-hegemonia à onda neoliberalizante apresenta-se hoje como um imperativo para combater a heterogeneização e fragmentação social e as “profundas desigualdades de todo tipo – classe, etnia, gênero, religião, etc. – que foram exacerbadas” pelo legado dos anos de hegemonia ideológica do neoliberalismo (BORÓN, 2000, p. 104-112).

---

<sup>63</sup> “A globalização é muito difícil de definir. Muitas definições centram-se na economia, ou seja, na nova economia mundial que emergiu das últimas duas décadas como consequência da intensificação vertiginosa da transnacionalização da produção de bens e serviços e dos mercados financeiros – um processo através do qual as empresas multinacionais ascenderam a uma preeminência sem precedentes como actores internacionais. Par aos meus objetivos analíticos, privilegio, no então, uma definição de globalização mais sensível às dimensões sociais, políticas e culturais. Aquilo que habitualmente designamos por globalização são, de facto, conjuntos diferenciados de relações sociais; diferentes conjuntos de relações sociais dão origem a diferentes fenómenos de globalização. Nestes termos, não existe estritamente uma entidade única chamada globalização; existem, em vez disso globalizações; em rigor, este termo só deveria ser usado no plural. Qualquer conceito mais abrangente deve ser de tipo processual e não substantivo. Por outro lado, enquanto feixes de relações sociais, as globalizações envolvem conflitos e, por isso, vencedores e vencidos. Frequentemente, o discurso sobre globalização é a história dos vencedores contada pelos próprios. Na verdade, a vitória é aparentemente tão absoluta que os derrotados acabam por desaparecer totalmente de cena.” (SANTOS, 1997, p. 14)

<sup>64</sup> “Designo por globalização contra-hegemónica o conjunto vasto de redes, iniciativas, organizações e movimentos que lutam contra as consequências económicas, sociais e políticas da globalização hegemónica e que se opõem às concepções de desenvolvimento mundial a esta subjacentes, ao mesmo tempo que propõem concepções alternativas. A globalização contra-hegemónica centra-se nas lutas contra a exclusão social.” (SANTOS, 2005a, p. 7).

É mais do que nunca essencial constituir uma genuína alternativa ao neoliberalismo dominante. Essa tarefa só poderá ser realizada por um conjunto plural de forças de inspiração socialista que seja capaz de reconciliar os ideais fundamentais de justiça, de liberdade, de democracia e de igualdade com as necessidades práticas de reconstrução econômica e social que haverá que empreender nem bem chegue a seu termo o dilúvio neoliberal. Essa hora não está muito longe e se chegarmos tarde ao encontro, ou acudimos a ela sem propostas concretas e viáveis, o resultado bem poderá ser a inauguração de uma época marcada por uma barbárie de novo tipo. Dependerá em grande parte de nós que isto ocorra. (BORÓN, 2000, p. 104-112).

Neste enfrentamento à barbárie capitalista, faz-se necessária também a construção de *outra modernização* do direito do trabalho. As novas formas de exploração da força de trabalho ocasionadas pelos mais recentes métodos de organizar e controlar os trabalhadores impõem a necessidade de fortalecer a crítica jurídica e os mecanismos que garantam direitos aos trabalhadores, favorecendo sua organização coletiva e possibilitando a construção de condições de vida mais dignas. Modernizar sim, mas pautando-se na “recusa a uma visão do direito como variável dependente (e que deve simplesmente *se adaptar*) do mercado (e dos agentes detentores de poder no mercado)” (SILVA, 2008b, p. 122) e na rejeição da perspectiva defendida pelo empresariado que é a da “inevitabilidade da linha regressiva de direitos” (SOUTO MAIOR, 2008, p. 167).

Jorge Luiz Souto Maior enfatiza, inclusive, que essa perspectiva de redução de direitos contraria a própria finalidade específica do direito do trabalho: “para seguir os efeitos das correlações naturais entre o capital e o trabalho, que tenderão sempre a favorecer o detentor do capital, não se precisa manter vivo o direito do trabalho” ou, ainda, “para legitimar a lei do mais forte não se precisa de um Direito Social”<sup>65</sup> (2008, p. 168).

---

<sup>65</sup> No mesmo sentido, enfatiza Leonardo Vieira Wandelli: “Ou seja, passamos a dizer: isto ou aquilo é uma exigência de ordem econômica. E, por isso, o direito deve automaticamente se amoldar ao isto ou aquilo econômico. Se é uma verdade econômica que a flexibilidade de jornada aumenta a produtividade e gera empregos, então vamos dizer que a flexibilidade de jornada é perfeitamente jurídica, ainda que seja necessário violentar a lei ou a Constituição. Se é uma verdade econômica que a discriminação de tratamento jurídico a trabalhadores por tempo determinado vai gerar empregos, vamos ungir essa verdade econômica como verdade jurídica. Sendo inegável que o grande mal da nossa claudicante economia é o excesso de rigidez da legislação do trabalho, vamos permitir válvulas de escape ao seu cumprimento, ainda que mediante solenes vistas grossas do estado aos ilícitos trabalhistas. Se é verdade que o sistema não pode suportar a força reivindicadora do movimento sindical, vamos miná-la, esvaziando o direito de greve, coibindo a arrecadação de contribuições e bloqueando o acesso ao judiciário através da substituição processual. Vale dizer, nós suprimimos o mundo jurídico peculiar do estado democrático de direito: o direito, como uma instância social especial, diferenciada, que recebe sim as demandas econômicas, políticas, culturais, mas as submete aos seus próprios critérios.” (2001, p. 195)

A defesa da modernização das relações trabalhistas pelo empresariado se dá, grande parte das vezes, a partir da crítica ao anacronismo da legislação trabalhista no Brasil. É bastante evidente que a CLT, que já completou 70 anos, apresenta inúmeras inadequações à realidade atual e à nova morfologia das relações trabalhistas, entretanto, “nem tudo, na CLT, é de se repelir como nocivo” como “nem tudo é de se acolher como benéfico.” (LYRA FILHO, 1982, p. 16). O problema é que o discurso hegemônico sobre a necessidade de modernizá-la apenas aponta para a precarização de direitos. O fortalecimento da contra-hegemonia proposto por este trabalho vai, como não poderia deixar de ser, na contracorrente: o de que é necessário modernizar para aumentar direitos e garantias aos trabalhadores.

São inúmeras as medidas que podem ser efetivadas no sentido de construir esta modernização contra-hegemônica das relações trabalhistas. Nos limites propostos por esta pesquisa não se pretende discorrer de forma aprofundada sobre elas<sup>66</sup>, entretanto, apenas para citar alguns exemplos, enfatiza-se que esta *outra* modernização no Brasil deve implicar ações como a ratificação da Convenção nº 158 da OIT, que proíbe a despedida arbitrária. A realização de uma ampla reforma sindical desvinculada da doutrina corporativista com a criação de mecanismos que garantam a efetividade da liberdade e autonomia dos sindicatos. A criação de medidas que enfrentam à divisão sexual do trabalho, combatendo a desigualdade de gênero ainda bastante presente no mercado de trabalho. A redução da jornada de trabalho. O aumento das penalidades – e a efetivação das já existentes, pouco utilizadas – aos empresários que infringem direitos trabalhistas, tornando regra as decisões judiciais que impõem indenização por danos morais de caráter punitivo e que realmente impliquem prejuízo econômico aos empregadores que fraudam direitos dos trabalhadores.<sup>67</sup> Ou, ainda, medidas que avancem no sentido de reconhecer que a necessidade de proteger o trabalhador não decorre “somente de uma subordinação jurídica na relação de emprego”, mas, sobretudo, “da subordinação estrutural da força de trabalho no mercado de trabalho capitalista” (SILVA, 2008b, p. 130).

<sup>66</sup> Sobre alguns dos desafios a serem enfrentados pelo direito do trabalho na atualidade a partir da defesa de uma perspectiva progressiva de proteção aos trabalhadores, ver: SILVA, 2008b.

<sup>67</sup> “Juridicamente, para caminhar, efetivamente, em sentido contrário é essencial que se diga, por exemplo, que a mera contratação de um trabalhador, com as características do empregado, sem o devido reconhecimento jurídico dessa relação (registro e anotação da CTPS), não é simples irregularidade formal. Trata-se, isso sim, de uma ilegalidade que gera, por si, autêntico dano de natureza pessoal (não é, propriamente, um dano moral, embora com tal designação insista a doutrina) e social, sendo o infrator sujeito passivo de demandas reparatórias nesses dois sentidos. (...)”

O desrespeito deliberado e inescusável de direitos trabalhistas conduz o trabalhador a uma condição de subcidadania, já que o direito do trabalho, conforme expressa o Min. Mauricio Godinho, é o marco regulatório mínimo da cidadania (ou o patamar mínimo civilizatório). Não cumprir direitos trabalhistas de forma grosseira, intencional, portanto, não é mero ‘inadimplemento contratual’. Trata-se, isso sim, de uma agressão ao cidadão trabalhador e, porque não dizer, a toda a sociedade” (SOUTO MAIOR, 2008, p. 179).

Essas, entre tantas outras medidas, além de trazerem melhorias imediatas para a condição de vida dos trabalhadores, podem também contribuir para que se instalem condições mais favoráveis para a organização coletiva. Entretanto, importante destacar que se o fortalecimento da organização coletiva dos trabalhadores é o fim buscado, este fortalecimento também se coloca como a premissa para que essa *outra* modernização aconteça. Essas transformações dependem do enraizamento da crítica ao capitalismo nas diversas esferas sociais e da expansão e consolidação dos diversos espaços contra-hegemônicos.

Desta forma, enfatiza-se, por fim, que criar a base social que forneça condições para o avanço da classe trabalhadora apresenta-se como o grande desafio que possibilitará a construção desta *outra* modernização das relações trabalhistas. Nesta tarefa, exerce papel fundamental, tanto no tocante ao direito quanto às diversas esferas sociais, a crítica à concepção universalizante de mundo imposta pela classe dominante e a explicitação dos conflitos sociais e da incompatibilidade de interesses entre as classes, incongruências que, apesar de serem inerentes ao sistema capitalista, são encobertas pela estrutura hegemônica. Compreender o desenvolvimento ideológico do capitalismo e sua constante busca por responder às críticas e negar o conflito, permite identificar o quanto a crítica incomoda e o quanto qualquer mudança na correlação de forças em favor da classe trabalhadora apresenta um papel determinante para o futuro da sociabilidade humana.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

*Todas as coisas de que falo são de carne  
como o verão e o salário.  
Mortalmente inseridas no tempo,  
estão dispersas como o ar  
no mercado, nas oficinas,  
nas ruas, nos hotéis de viagem.*

*São coisas, todas elas,  
cotidianas, como bocas  
e mãos, sonhos, greves,  
denúncias,  
acidentes do trabalho e do amor. Coisas, de que falam os jornais  
às vezes tão rudes  
às vezes tão escuras  
que mesmo a poesia as ilumina com dificuldade.*

*Mas é nelas que te vejo pulsando,  
mundo novo,  
ainda em estado de soluções e esperança.*

*(Ferreira Gullar, poema “Coisas da terra”)*

A “batalha no campo das ideias” constitui-se como um importante espaço de disputas entre as classes sociais. A construção da hegemonia ideológica do capitalismo alcançou um novo padrão com a globalização neoliberal e a reestruturação das relações de trabalho – marcada pelos novos mecanismos de gestão empresarial. O novo modo de ser do sistema capitalista impõe para toda a sociedade uma nova forma de viver, marcada pela destruição do sentido público e do compartilhamento solidário e democrático de mundo, pela competição, pelo consumismo hipnotizante, pela imposição de uma única forma de compreensão de progresso e de desenvolvimento.

“Apenas quando as mudanças ganham a ‘alma’ e o ‘corpo’ de homens e mulheres comuns” é que se está diante de “mudanças efetivas da sociedade, da política e da economia” e disto decorre a importância de compreender como o sistema capitalista “se torna de ‘carne e osso’ humano de todo dia, transformando o cotidiano, as emoções, os sentimentos, os sonhos e as esperanças das pessoas comuns” (SOUZA, 2012, p. 19). Entender a forma como o *novo espírito* do capitalismo implica novas maneiras de existir apresenta-se como ponto chave tanto para a compressão do atual momento histórico quando para a atuação que visa transformar as relações de poder.

Cada passo dado nesta pesquisa encontra-se perpassado pela preocupação em compreender os meandros da dominação ideológica da classe dominante e, mais especificamente, a forma como o empresariado impõe seus interesses à classe trabalhadora, construindo consenso social em torno das ideias que lhe servem. Compreender essas sinuosidades envolveu estudar seu discurso, sobre o que ele se fundamenta, o que diz e o que cala sobre a regulamentação das relações trabalhistas.

O Capítulo 1, que colocou os fundamentos para a discussão sobre ideologia, gestão empresarial e direito, enfatizou o caráter conflituoso e a constante mutação dos fenômenos ideológicos, que estabelecem uma relação de dialeticidade, dependência e retroalimentação em relação à base material – econômica – da sociedade. Cada classe constrói sua ideologia, seus valores, mas a classe que dispõe de forma privilegiada dos meios econômicos dispõe também de mecanismo que garantem sua hegemonia ideológica na sociedade. O direito do trabalho, como fenômeno que regulamenta a distribuição de poder entre as classes sociais, coloca-se também como um importante *locus* de disputa entre essas classes.

O objetivo colocado a este trabalho – de refletir sobre os aspectos ideológicos da luta de classes e sua relação com o direito – é um tanto delicado, ficando suscetível, quando tratado sem os devidos cuidados, ao risco de sugerir explicações conspiratórias ou simplistas, ainda mais quando se toma declaradamente a posição de pesquisar a partir da crítica ao sistema capitalista. Visando escapar deste equívoco, fez-se uma análise buscando abordar as complexidades e contradições do real, com a opção metodológica de realizar não apenas a pesquisa teórica, mas também empírica, mediante a análise de matérias que diretamente explicitam o discurso empresarial. É neste sentido que o Capítulo 2 analisou o discurso presente na revista Exame, que apresenta as ideias formuladas pelos intelectuais orgânicos do empresariado, quando não pelos próprios empresários. Esta análise permitiu levantar alguns dos principais argumentos do empresariado relacionados ao direito do trabalho no que se refere ao desemprego, à saúde dos trabalhadores, à negociação coletiva e a mudanças modernizadoras na legislação.

A análise realizada no Capítulo 3 sobre o discurso jurídico de doutrinadores ligados aos interesses empresariais permitiu a constatação de que há uma reciprocidade entre as narrativas jurídicas que defendem a “flexibilização” do direito do trabalho e o discurso empresarial na revista de negócios – indicando a coerência de ideias e a homogeneidade de opiniões presente nos discursos dos diferentes intelectuais do referido setor da classe dominante. A pesquisa indica, ainda, que a conjuntura política, social e econômica consolidada a partir do final do século XX propiciou aos empresários um ambiente mais

propício para que passassem de uma postura mais defensiva para uma mais ofensiva, atuando de forma mais contundente no intento de precarizar os direitos dos trabalhadores. (SOUTO MAIOR, 2000, p. 155),

As implicações do *novo espírito* do capitalismo não só sobre as relações de trabalho mas nas diversas esferas da vida, com a degradação de laços sociais e a exacerbação de desigualdades, colocam a construção de alternativas contra-hegemônicas como um imperativo. A tarefa de fortalecer essa “contracorrente” apresenta-se como uma necessidade a todos aqueles que compartilham do *desassossego* em relação aos mandos e desmandos do capitalismo sobre a vida humana. Nesta empreitada, a organização da classe trabalhadora apresenta um papel essencial, vez que é a mobilização desta classe que influi diretamente sobre a correlação de forças frente ao empresariado. Aliados a ela, os juristas interessados em contribuir na “batalha ideológica” em favor dos trabalhadores, devem preocupar-se em desmitificar o senso comum criado em torno dos argumentos empresariais que defendem a precarização das relações trabalhistas e em construir novos mecanismos jurídicos que garantam, de forma efetiva, mais direitos aos trabalhadores.

Construir argumentos contrários e explicitar as falácias das justificativas empresariais para impor a precarização das relações de trabalho é uma tarefa fundamental neste momento histórico. A partir deste entendimento, buscou-se desvelar o mito construído em torno da culpabilização do direito do trabalho e de um suposto “excesso de direitos” da classe trabalhadora pelo desemprego. Ou ainda, os meandros do discurso empresarial sobre a saúde dos trabalhadores, que explicitam, de forma subjacente, apenas o interesse no lucro e no controle em detrimento da criação de condições mais saudáveis de vida. E, também, a questão da exaltação do “negociado sobre o legislado” que, em verdade, no atual contexto, defende uma maior liberdade para os empregadores efetivarem seus interesses.

O item final do Capítulo 3 dedicou-se a corroborar a argumentação sobre a principal questão que vem sendo defendida ao longo desta pesquisa e que pode ser sintetizada da seguinte forma: a legitimação da precarização das relações trabalhistas, ligada à ideologia empresarial, se dá através da afirmação da cientificidade, universalidade e neutralidade jurídica articulada à afirmação da cientificidade, universalidade e neutralidade dos métodos de gestão empresariais. Assim, esse discurso de neutralidade, que tem a função de construção de consenso em torno dos interesses empresariais, precisa ser desvelado. Esta questão relaciona-se com a *hipótese* central desta pesquisa, que, enfim, foi confirmada: o discurso empresarial, expressão da ideologia do empresariado, busca justificar a precarização das relações trabalhistas e do direito do trabalho a partir de argumentos que estão estritamente atrelados

aos seus interesses, apesar de apresentarem-se vinculados a um discurso de universalidade, bem comum e progresso social.

A crítica a este discurso empresarial que defende transformações modernizantes deve atentar para a complexidade do atual quadro de regulamentação das relações trabalhistas, admitindo-se os diversos pontos incongruentes da CLT que realmente merecem reformulações. Entretanto, deve fundamentalmente questionar o caráter universalizante que esta narrativa apresenta: impondo um único processo de modernização, uma única ideia de progresso e de desenvolvimento – que coadunam com a reprodução do capital.

Ante este contexto, faz-se necessário explicitar reiteradamente a contraposição de interesses entre as classes, escancarando o conflito e enfatizando a – ainda – relevância da luta de classes para as determinações da vida humana, dissolvendo, assim, a lógica da globalização neoliberal, que se impõe de forma totalitária a partir da negação dos conflitos e das divergências de posições – afirmando sua verdade como a única plausível ou a melhor possível.

Outra globalização, outro desenvolvimento, outra modernização das relações trabalhistas: é a partir desses *outros negados* que se construirão novas formas de vida, alicerçadas sobre valores condizentes com a necessidade de realização da vida humana de forma plena de sentido.

Modernizar as relações trabalhistas da forma como se defende nesta pesquisa – e, ao contrário das propostas apresentadas pela CNI em suas 101 teses – é adequar as regulamentações jurídicas às novas formas de trabalho de forma a abarcar mais direitos aos trabalhadores, mais possibilidades de organização sindical livre e autônoma. Essa modernização – que, claro, depende da correlação de forças sociais – deve partir do entendimento de que, se os novos métodos de gestão infligem formas mais astuciosas e perspicazes de exploração, é necessário que a regulamentação das relações de trabalho proteja de forma mais efetiva os trabalhadores.

O debate sobre os diversos mecanismos usados pelos grupos dominantes para garantir sua hegemonia ganha ainda mais relevância no atual contexto brasileiro ante a conjuntura que tem apontado para um crescimento econômico, com desenvolvimento das forças produtivas e aumento do consumo, mas que não está sendo acompanhado por um avanço no campo ético-político. Para além dos necessários avanços no sentido de melhor distribuição de renda, é preciso que os trabalhadores avancem também na disputa no “campo das ideias”. Para tanto, espaços contra-hegemônicos que permitam o desenvolvimento e o fortalecimento da organização coletiva dos trabalhadores devem ser criados e valorizados.



Compreender os meandros da construção da hegemonia capitalista e a sua constante necessidade de se reformular para resistir às críticas permite perceber a importância da crítica e a necessidade de fortalecê-la. Possibilita uma maior apreensão sobre o desenvolvimento do capitalismo, marcado por ganhos e perdas para cada uma das classes a depender da correlação de forças, mas, sobretudo, permite uma melhor percepção do poder da classe trabalhadora – que, ao oferecer qualquer tipo de resistência às imposições do capitalismo, faz com que esse sistema tenha que se reorganizar e lançar mão de novos meios de legitimação. Esta constatação fundamental indica que qualquer tipo de conformismo ante as atuais condições da vida humana, que se desenvolve sob a hegemonia do capital, apenas corrobora para o fortalecimento deste sistema, mas também que cada passo dado em defesa da classe trabalhadora estremece as bases que o sustentam.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALLAN, Nasser Ahmad. **Direito do trabalho e corporativismo**: análise sobre as relações coletivas de trabalho no Brasil de 1889 a 1945. Curitiba: Juruá, 2010.

ALVES, Alaor Caffé. **Estado e ideologia**: aparência e realidade. São Paulo: Brasiliense, 1987.

ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2000a.

\_\_\_\_\_. Do “novo sindicalismo” à concertação social – ascensão e crise do sindicalismo no Brasil (1978-1998). **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba, v. 15, p. 111-124, 2000b.

\_\_\_\_\_. Toyotismo e neocorporativismo no sindicalismo do século XXI. In: **Outubro**, São Paulo, v. 2, n.5, p. 47-58, 2001.

\_\_\_\_\_. Toyotismo e subjetividade: as formas de desefetivação do trabalho vivo no capitalismo global. **Org & Demo**, v. 7, n. 1/2, p. 89-108, jan.-jun./jul.-dez. 2006.

\_\_\_\_\_. Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal: precarização do trabalho e redundância salarial. **Katálisis**, Florianópolis, v. 12, n. 2, p. 188-197, jul./dez. 2009.

\_\_\_\_\_. **Trabalho e subjetividade**: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011.

\_\_\_\_\_. **Dimensões da precarização do trabalho**: ensaios de sociologia do trabalho. Bauru: Caal 6, 2013.

ANDERSON, Perry. Balanço do neoliberalismo. SADER, Emir; GENTILI, Pablo. **Pós-neoliberalismo**: as políticas sociais e o Estado democrático. 5. Ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000, p. 9-23.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 3. ed. São Paulo: Cortez; Campinas/SP: Ed. Unicamp, 1995.

\_\_\_\_\_; et al. (Orgs.). **Neoliberalismo, trabalho e sindicatos**: reestruturação produtiva no Brasil e na Inglaterra. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2002.

\_\_\_\_\_. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2003.

\_\_\_\_\_. **O continente do labor**. São Paulo: Boitempo, 2011.

\_\_\_\_\_. Entrevista. Terceirização: porta de entrada para a precarização. **Instituto Humanitas Unisinos**, 21. mai. 2012. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/entrevistas/509660-terceirizacao-porta-de-entrada-para-a-precariizacao>>. Acesso em: 02 out. 2013.

\_\_\_\_\_. A classe operária vai à CLT. **Instituto Humanitas Unisinos**, 07 mai. 2013. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/noticias/519885>>. Acesso em: 07 mai. 2013.

ARRUDA JÚNIOR, Edmundo Lima de (Org). **Lições de direito alternativo**. São Paulo: Acadêmica, 1991.

\_\_\_\_\_. Gramsci e direito: reflexões sobre novas juridicidades. In: \_\_\_\_\_; BORGES FILHO, Nilton. **Gramsci: Estado, Direito e Sociedade**. Florianópolis: Letras Contemporâneas, 1995, p. 27-42.

BAKHTIN, Mikhail. **Marxismo e filosofia da linguagem**: problemas fundamentais do método sociológico na ciência da linguagem. Trad. Michel Lahud e Yara Frateschi Vieira. São Paulo: Editora Hucitec, 1995.

BAYLOS, Antonio. Crisis, modelo europeo y reforma laboral. **Anuario de la Facultad de Derecho da Universidad Autónoma de Madrid (AFDUAM)**, Madrid, España, nº 14, p. 109-120, 2010.

BOITO JÚNIOR, Armando. Prefácio. In: GALVÃO, Andréia. **Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil**. Rio de Janeiro: Coedição, Revan, FAPESP, 2007a.

\_\_\_\_\_. Estado e burguesia no capitalismo neoliberal. **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba, n. 28, p. 57-73, jun./2007b.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo**. Trad. Ivone C. Benedetti. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009.

BORÓN, Atílio. A sociedade civil depois do dilúvio neoliberal. SADER, Emir; GENTILI, Pablo. **Pós-neoliberalismo**: as políticas sociais e o Estado democrático. 5. Ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000, p. 63-118.

BOTTOMORE, Tom. **Dicionário do Pensamento Marxista**. Rio de Janeiro: Zahar, 1997, p. 165-167.

BRANDÃO, Helena H. Nagamine. **Introdução à análise do discurso**. 3. Ed. Campinas/SP: editora da UNICAMP, 1994.

BRONZATI, Aline. Bancos lucram R\$ 14 bilhões no terceiro trimestre. **Estadão**, São Paulo, 06 jan. 2014. Disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/economia-geral,bancos-lucram-r-14-bilhoes-no-terceiro-trimestre,174529,0.htm>>. Acesso em: 06 jan. 2014.

BURAWOY, Michael. A transformação dos regimes fabris no capitalismo avançado. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, ano 30, n. 13, p. 29-48, jun. 1990.

CAMPINHO, Fábio de Almeida Rego. **Participação nos lucros ou resultados**: subordinação e gestão da subjetividade. 2006. 164 fl. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2006.

CARNEGIE, Dale. **Como fazer amigos e influenciar pessoas**. Trad. Fernando Tude de Souza. 50. ed. rev. e atual. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 2002.

CARNOY, Martin. **Estado e teoria política**. 4. ed. São Paulo: Papirus, 1994.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando pessoas**: o passo decisivo para a administração participativa. 3. ed. São Paulo: Makron Books, 1997.

\_\_\_\_\_. **Princípios de administração**: o essencial em teoria geral da administração. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

COLLINS, Jim. **Good to great**: empresas feitas para vencer. Trad. Maurette Brandt. Rio de Janeiro: Campus, 2010.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA (CNI). **101 propostas para modernização trabalhista**. Brasília: CNI, 2012.

CORREAS, Oscar. **Crítica da ideologia jurídica**: ensaio sócio-semiológico. Trad. Roberto Bueno. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1995.

\_\_\_\_\_. **Introdução à Sociologia Jurídica**. Trad. Carlos Souza Coelho. Porto Alegre: Crítica Jurídica – Sociedade em Formação, 1996.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Direito do trabalho: a passagem de um regime despótico para um regime hegemônico. In: \_\_\_\_\_; WALDRAFF, Célio Horst (Orgs). **Direito do trabalho & direito processual do trabalho**: temas atuais. Curitiba: Juruá, 2006, p. 11-20.

\_\_\_\_\_. Endomarketing nos marcos da organização do trabalho toyotista. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Curitiba, v. 2, ano 23, p. 9-22, out. 2013.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_; WALDRAFF, Célio Horst (Orgs). **Direito do trabalho & direito processual do trabalho**: temas atuais. Curitiba: Juruá, 2006.

COUTINHO, Carlos Nelson. **Marxismo e política**: a dualidade de poderes e outros ensaios. São Paulo, Cortez, 1994, p. 91-120.

\_\_\_\_\_. Socialismo e democracia: a atualidade de Gramsci. In: AGGIO, Alberto (Org.). **Gramsci**: a vitalidade de um pensamento. São Paulo: UNESP, 1998, p. 15-36.

COVEY, Stephen. **Os 7 hábitos das pessoas altamente eficazes**: Lições poderosas para a transformação pessoal. Trad. Claudia Gerpe Duarte. Rio de Janeiro: Bestseller, 2005.

COZERO, Paula Talita. Obstáculos impostos pelos novos mecanismos de gestão de empresas à efetividade do direito à liberdade sindical. 2013. **Anais do XXII Congresso de Pós-graduação em Direito**, São Paulo, Uninove (no prelo).

\_\_\_\_\_. O papel ideológico dos mecanismos de gestão das empresas na manutenção da hegemonia capitalista. **Anais do V Seminário Internacional Teoria Política do Socialismo “Marx: crise do Capitalismo e transição”**, Marília/SP, 2013.

\_\_\_\_\_. O sexo da precarização: transformações nas relações trabalhistas e perpetuação da divisão sexual do trabalho. In: RAMOS FILHO, Wilson; GOSDAL, Thereza Cristina; WANDELLI, Leonardo Vieira (Org.). **Trabalho e direito**: estudos contra a discriminação e patriarcalismo. Bauru/SP: Canal 6; Projeto Editorial Praxis, 2013, p. 223-248.

CRESPO, Silvio. Bancos nacionais ainda ganham quase 50% a mais do que os norte-americanos. **Estadão**, São Paulo, 13 set. 2012. Disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/economia-brasil,bancaos-nacionais-ainda-ganham-quase-50-a-mais-do-que-os-norte-americanos-,126524,0.htm>>. Acesso: 13 out. 2013.

CUCOLO, Eduardo. BC: montadoras elevam remessas de lucro ao exterior. **Estadão**, São Paulo, 23 ago. 2013. Disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/economia-geral,bc-montadoras-elevam-remessas-de-lucro-ao-exterior,162748,0.htm>>. Acesso em: 02 out. 2013.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso, Transformações das relações de trabalho à luz do neoliberalismo. \_\_\_\_\_; COUTINHO, Aldacy Rachid; GUNTHER, Luiz Eduardo. **Transformações do direito do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2002, p.51-76

\_\_\_\_\_. **Flexisegurança nas relações de trabalho**: o novo debate europeu. Disponível em: <<http://www.nucleotrabalhistacalvet.com.br/artigos/Flexiseguran%C3%A7a%20-%20Jos%C3%A9%20Affonso%20Dallegrave%20Neto.pdf>>. Acesso em: 10 ago. 2013.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Trad. Luiz Alberto Monjardim. 7. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

DEMO, Pedro. **Metodologia científica em Ciências Sociais**. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 1995.

DRUCK, Graça. Entrevista. Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico e a negação dos direitos trabalhistas. **Instituto Humanitas Unisinos**, 20. ago. 2012. Disponível em : <<http://www.ihu.unisinos.br/entrevistas/512572-acordo-coletivo-de-trabalho-com-proposito-especifico-e-a-negacao-dos-direitos-trabalhistas-entrevista-com-graca-druck>>. Acesso em: 14 mai. 2013.

ECO, Umberto. **Como se faz uma tese**. 20. ed. Trad. Gilson Cesar Cardoso de Souza. São Paulo: Perspectiva, 2005.

ENGELS, Friedrich. Engels a J. Bloch (Londres, 21 de setembro de 1890). In: \_\_\_\_\_; MARX, Karl. **Cartas filosóficas e outros escritos**. São Paulo: Grijalbo, 1977.

EXAME. **Sobre**. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/sobre/>>. Acesso em: 14 jan. 2013.

\_\_\_\_\_. **Funcionários de fast-food entram em greve nos EUA**. 28 ago. 2013. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/funcionarios-de-fast-food-entram-em-greve-nos-eua>>. Acesso em 10 set. 2013.

FAYOL, Henri. **Administração industrial e geral**: previsão, organização, comando, coordenação e controle. Trad. Irene de Bojano e Mário de Souza. 10. ed. São Paulo: Atlas, 1989.

FIORIN, José Luiz. **Linguagem e ideologia**. 8. Ed. São Paulo: Editora Ática, 2005.

FOLHA ONLINE. **Steve Jobs minimiza taxa de suicídio em empresa que fabrica o iPhone**. São Paulo, 01 jun. 2010. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/tec/744032-steve-jobs-minimiza-taxa-de-suicidio-em-empresa-que-fabrica-o-iphone.shtml>> Acesso em: 03 set. 2013.

FONSECA, Francisco. **Mídia e Poder**: elementos conceituais e empíricos para o desenvolvimento da democracia brasileira. Brasília: IPEA, 2010. Disponível em:

FORD, Henry. **Os princípios da prosperidade**. Trad. Monteiro Lobato. Rio de Janeiro; São Paulo: Freitas Bastos, 1964.

FRASER, Nancy. O feminismo, o capitalismo e a astúcia da história. **Revista Mediações - Dossiê Contribuições do pensamento feminista para as ciências sociais**, Londrina, v. 14, n. 2, p.11-33, jul./dez. 2009.

GALEANO, Eduardo. **De pernas pro ar**: a escola do mundo ao avesso. Trad. Sergio Faraco. Porto Alegre: L&PM, 2013.

GALVÃO, Andréia. **Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil**. Rio de Janeiro: Coedição, Revan, FAPESP, 2007.

GENRO, Tarso Fernando. **Contribuição à crítica do direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 1988.

GLOBO NEWS. **Custo do trabalho no Brasil é um dos maiores do mundo**. 28 nov. 2013. Disponível em: <<http://g1.globo.com/globo-news/miriam-leitao/videos/t/todos-os-videos/v/custo-do-trabalho-no-brasil-e-um-dos-maiores-do-mundo/2985894/>>. Acesso em: 28 nov. 2013

GOSDAL, Thereza Cristina; et al. Aspectos definidores do assédio moral. In: \_\_\_\_\_; SOBOLL, Lis Andrea Pereira (Orgs.). **Assédio interpessoal e organizacional**. São Paulo: LTr, 2009.

GRAMSCI, Antonio. **A formação dos intelectuais e a organização da cultura**. Trad. Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1968.

\_\_\_\_\_. **Cadernos do cárcere** – v. 1 (Introdução ao estudo da filosofia. A filosofia de Benedetto Croce). Trad. Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001a.

\_\_\_\_\_. **Cadernos do cárcere** – v. 4 (Temas de cultura. Ação católica. Americanismo e fordismo). Trad. Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001b.

GRUPPI, Luciano. **O conceito de hegemonia em Gramsci**. Trad. Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Graal, 1978.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 6. ed. Trad. Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Goncalves. São Paulo: Loyola, 1996.

HIRATA, Helena. A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 11, n. 21, p. 24-41, jan./jun. 2009.

HIROGOYEN, Marie-France. **Assedio moral**: a violência perversa no cotidiano. Trad. Maria Helena Kuhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HOUAISS, Antônio. **Dicionário eletrônico Houaiss da língua portuguesa** – versão 3.0. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.

IASI, Mauro Luis. **Processo de consciência**. São Paulo: CPV, 1999.

JOHNSON, Spencer. **Quem mexeu no meu queijo?** São Paulo: Record, 1998.

LAHÓZ, André. Um caminho ainda longo para o Brasil. **Exame**, São Paulo, 1000. ed., ano 45, n. 18, 21 set. 2011. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/revista-exame/edicoes/1000/noticias/um-caminho-ainda-longo-para-o-brasil>>. Acesso em: 14 ago. 2013

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Maria de Andrade. **Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LENCIONI, Patrick. **Os cinco desafios das equipes**: uma fábula sobre liderança. Tradução de Marcia Nascentes. Rio de Janeiro: Campus, 2008.

LEITE, Joel Silveira. Tendências/Debates: o lucro das montadoras no Brasil. **Folha online**, São Paulo, 14 dez. 2012. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/opiniao/1200992-tendenciasdebates-o-lucro-brasil-das-montadoras.shtml>>. Acesso em: 02 out. 2013.

LIMA, Abili Lázaro Castro de. **Globalização econômica, política e direito**: análise das mazelas causadas no plano político-jurídico. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2002.

LIMA, Venício Arthur de. **Mídia, teoria e política**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2001.

LOMBARDI, Matheus; CALEGARI, Luiza. Lucro do Itaú no 1º semestre é maior que a economia de 33 países. **Instituto Humanitas Unisinos**, 20. ago. 2013. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/noticias/522393-lucro-do-itaui-no-1o-semester-e-maior-que-a-economia-de-33-paises>>. Acesso em: 14 set. 2013.

LÖWY, Michel. **As aventuras de Karl Marx contra o Barão de Münchhausen**: marxismo e positivismo na sociologia do conhecimento. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2007.

\_\_\_\_\_. **Ideologias e ciência social: elementos para uma análise marxista**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 1985.

LUXEMBURGO, Rosa. **Reforma ou revolução**. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

LYRA FILHO, Roberto. **Direito do capital e direito do trabalho**. Porto Alegre: Fabris, 1982.

\_\_\_\_\_. **O que é direito**. São Paulo: Brasiliense, 2005. (Coleção primeiros passos)

MACCALÓZ, Salette Maria Polina. Globalização e Flexibilização. In: \_\_\_\_\_, et al. **Globalização, neoliberalismo e direitos sociais**. Rio de Janeiro: Destaque, 1997.

MACHADO, Antonio Alberto. **Ensino jurídico e mudança social**. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

MAINGUENEAU, Dominique. **Novas tendências em análise do discurso**. 3. ed. Trad. Freda Indursky. Campinas/SP: Pontes, Editora da Universidade Estadual de Campinas, 1997.

MARINI, Ruy Mauro. **Dialética da dependência**. Petrópolis, RJ: Vozes; Buenos Aires: CLACSO, 2000.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: Malheiros, 1995.

\_\_\_\_\_. **Flexibilização das condições do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MARX, Karl. **O 18 brumário e Cartas a Kugelman**. 3. Ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1977.

\_\_\_\_\_. **Contribuição à crítica da Economia Política**. Trad. Florestan Fernandes. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2008.

\_\_\_\_\_; ENGELS, Friedrich. **Cartas filosóficas e outros escritos**. São Paulo: Grijalbo, 1977.

\_\_\_\_\_; ENGELS, Friedrich. **A ideologia alemã**. Trad. Rubens Enderle, Nélcio Schneider e Luciano Cavini Martorano. São Paulo: Boitempo, 2007.

MASCARO, Alysson Leandro. O direito para a transformação social. In: ARIENTE, Eduardo Altomare (Org.). **Fronteiras do direito contemporâneo**. São Paulo: Diretório Acadêmico João Mendes Júnior, 2002, p. 7-18.

MEDEIROS, Ricardo. Flexibilização e modernidade: vetores da enfermidade social. In: RÜDIGER, Susanne Dorothee (Org.). **Tendências do direito do trabalho para o século XXI: globalização, descentralização produtiva e novo contratualismo**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999.

MELHADO, Reginaldo. Mundialização, neoliberalismo e novos marcos conceituais da subordinação. In: COUTINHO, Aldacy Rachid; DALLEGRAVE NETO, José Afonso; GUNTHER, Luiz Eduardo (Orgs.). **Transformações do direito do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2002, p.77-94



MELO, Luísa. 10 livros de gestão há mais tempo nos *best sellers* da Amazon. **Exame**, São Paulo, 16 jun. 2013. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/10-livros-de-gestao-ha-mais-tempo-nos-best-sellers-da-amazon/#1>>. Acesso em: 16 jun. 2013.

MÉSZÁROS, István. **Filosofia, ideologia e ciência social**: ensaios de negação e afirmação. Trad. Laboratório de tradução do CENEX/FALE/UFMG. São Paulo: Ensaio, 1993.

\_\_\_\_\_. **O poder da ideologia**. Trad. Magda Lopes e Paulo Cezar Castanheira. São Paulo: Boitempo, 2012.

MINELLA, Ary Cesar. O discurso empresarial no Brasil: com a palavra os senhores banqueiros, **Ensaio**, FEE, Porto Alegre, vol. 15, n. 2, p. 505-546, 1994.

NAVES, Márcio Bilharinho. **Marxismo e direito**: um estudo sobre Pachukanis. São Paulo: Boitempo, 2008.

OLIVEIRA, Eurenice de. **Toyotismo no Brasil**: desencantamento da fábrica, envolvimento e resistência. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

ORLANDI, Eni Puccinelli. **Análise de discurso**: princípios e procedimentos. 2. Ed. Campinas/SP: Pontes, 2000.

PACHUKANIS, Evgeni Bronislávovich. **Teoria geral do direito e marxismo**. Trad. Silvio Donizete Chagas. São Paulo: Acadêmica, 1988.

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel-Carlos. **Derecho del trabajo e ideología**: medio siglo de formación ideológica del derecho español del trabajo, 1873-1923. Madrid, España: Akal, 1980.

PASTORE, José. **A agonia do emprego**. São Paulo: LTr, 1997.

\_\_\_\_\_. **Encargos sociais no Brasil**: implicações para o salário, emprego e competitividade. São Paulo: LTr, 2001.

\_\_\_\_\_. 70 anos da CLT: o legado e o futuro. In: FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DE SÃO PAULO – FECOMERCIO/SP. **Textos sobre questões trabalhistas**, São Paulo, 2013, p. 7-15.

PAZELLO, Ricardo Prestes. **A produção da vida e o poder dual do pluralismo jurídico insurgente**: ensaio para uma teoria de libertação dos movimentos populares no choro-canção latinoamericano. 2010. 401 fl. Dissertação (Mestrado em Direito). Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2010.

PÊCHEUX, Michel. **O discurso**: estrutura ou acontecimento. 3. Ed. Trad. Eni Puccinelli Orlandi. Campinas/SP: Pontes, 2002.

PINK, Daniel. **Drive**: A surpreendente história sobre aquilo que nos motiva. São Paulo: Estrela Polar, 2011.

PYL, Bianca; HASHIZUME, Maurício. Para evitar fraude, ponto eletrônico terá comprovante impresso. **Repórter Brasil**, São Paulo, 31 ago. 2009. Disponível em: <http://reporterbrasil.org.br/2009/08/para-evitar-fraude-ponto-eletronico-tera-comprovante-impresso/>. Acesso em: 14 mai. 2013.

RAMALHO, José Ricardo. Precarização do trabalho e impasses da organização coletiva no Brasil. ANTUNES, Ricardo; et al. (Orgs.). **Neoliberalismo, trabalho e sindicatos: reestruturação produtiva no Brasil e na Inglaterra**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2002, p. 85-113.

RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho**: história, mitos e perspectivas no Brasil. São Paulo: LTr, 2012.

\_\_\_\_\_. As reformas neoliberais do direito do trabalho europeu e algumas propostas em discussão para debelar seus efeitos desastrosos. In: \_\_\_\_\_. GOSDAL, Thereza Christina; WANDELLI, Leonardo Vieira (Orgs.). **Trabalho e direito**: estudos contra a discriminação e o patriarcalismo. Bauru: Canal 6/Praxis, 2013.

\_\_\_\_\_. POHLMANN, Juan Carlos Zurita. A degradação do meio ambiente de trabalho em decorrência da violência dos novos métodos de gestão. In: JARDIM, Philippe Gomes; LIRA, Ronaldo José de (Orgs.). **Meio ambiente do trabalho aplicado**: homenagem aos 10 anos da CODEMAT. São Paulo: LTr, 2013. p. 268-286.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.

ROMITA, Arion Sayão. **Sindicalismo, economia e Estado democrático**: estudos. São Paulo: LTr, 1993.

\_\_\_\_\_. **Flexigurança**: a reforma do mercado de trabalho. São Paulo: LTr, 2008.

SADER, Emir; GENTILI, Pablo. **Pós-neoliberalismo**: as políticas sociais e o Estado democrático. 5. Ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

SANDBERG, Sheryl. **Faça acontecer**: Mulheres, trabalho e a vontade de liderar. São Paulo: Companhia das letras, 2013.

SANTIN, Daniel. Em protesto global, organizações denunciam violações trabalhistas do McDonald's. **Repórter Brasil**, São Paulo, 05 jun. 2013. Disponível em: <http://reporterbrasil.org.br/2013/06/em-protesto-global-organizacoes-denunciam-violacoes-trabalhistas-do-mcdonald%C2%B4s/>. Acesso em: 11 jun. 2013.

SANTOS, Boaventura de Sousa. Por uma concepção multicultural de direitos humanos. **Revista crítica de ciências sociais**, n. 48, jun. 1997, p. 11-32.

\_\_\_\_\_. Dilemas do nosso tempo: globalização, multiculturalismo e conhecimento. Entrevista com Boaventura de Sousa Santos. **Currículo sem Fronteiras**, v. 3, n. 2. p. 5-23, jul/dez 2003.

SANTOS, Boaventura de Sousa. A crítica da governação neoliberal: O Fórum Social Mundial como política e legalidade cosmopolita subalterna. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, n. 72, p. 7-44, out. 2005a.

\_\_\_\_\_. **Pela mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade**. 10. ed. São Paulo: Cortez, 2005b.

SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização: do pensamento único a consciência universal**. 11. ed. Rio de Janeiro: Record, 2004.

SCHELESENER, Anita Helena. **Hegemonia e cultura: Gramsci**. Curitiba: UFPR, 1992, p. 17-35.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**. Trad. Marcos Santarrita. 17.ed. Rio de Janeiro; São Paulo: Record, 2012.

SILVA, Otávio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. Direitos fundamentais e liberdade sindical no sistema de garantias: um diálogo com Luigi Ferrajoli. **Revista da Faculdade de Direito de Campos**, Ano IV, nº 4 e Ano V, nº 5, p. 303-323, 2003/2004.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações coletivas de trabalho**. São Paulo: LTr, 2008a.

\_\_\_\_\_. Duas notas sobre novas tutelas laborais no multifacetado desenho do mundo do trabalho contemporâneo. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, vol. 74, n. 3, p. 121-148, jul./set. 2008b.

SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. **O discurso organizacional em recursos humanos e a subjetividade do indivíduo: uma análise crítica**. 2004. 250 f. Tese (Doutorado em Administração de Empresas). Fundação Getulio Vargas, São Paulo, 2004.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTr, 2000.

\_\_\_\_\_. A supersubordinação: invertendo a lógica do jogo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v.48, n.78, p.157-193, jul./dez. 2008.

SOUSA JÚNIOR, José Geraldo; AGUIAR, Roberto A. R. **Introdução crítica ao direito do trabalho**. Brasília: Universidade de Brasília, 1993. (Série o direito achado na rua, v. 2)

SOUZA, Jessé. **Os batalhadores brasileiros: nova classe média ou nova classe trabalhadora?** 2. ed. rev. e ampl. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2012.

\_\_\_\_\_. **A ralé brasileira: quem é e como vive**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2009.

TAYLOR, Frederick Winslow. **Princípios da administração científica**. Trad. Arlindo Vieira Ramos. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1957.

VIANA, Márcio Túlio. **Direito de resistência**. São Paulo: LTr, 1996.

WANDELLI, Leonardo Vieira. A Constituição e as “verdades econômicas”: qual o papel do operador do direito? **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, vol. 26, n. 2, p. 193-203, jul./dez. 2001.

\_\_\_\_\_. Flexibilização (mais, ainda?), legislação do trabalho e a inversão ideológica dos direitos humanos. In: MACHADO, Sidnei Machado; GUNTHER, Luiz Eduardo (Orgs.). **Reforma trabalhista e sindical: o direito do trabalho em perspectivas**. São Paulo: LTr, 2005, p. 57-91.

WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. Trad. José Marcos Mariani de Macedo. São Paulo: Cia. das Letras, 2004.

WOLKMER, Antonio Carlos. Contribuição para o projeto da juridicidade alternativa. In: ARRUDA JÚNIOR, Edmundo Lima de (Org.). **Lições de direito alternativo**. São Paulo: Acadêmica, 1991.

\_\_\_\_\_. **Ideologia, Estado e direito**. 4 ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2003.

**Matérias da Revista Exame analisadas:**

BRONZATTO, Thiago. Denúncias na fábrica: Tapas, gritos, jornadas extenuantes. Nunca houve tantas acusações trabalhistas contra empresas asiáticas no Brasil – e a onda de investimentos da Ásia no país apenas começou. **Exame**, São Paulo, 1015. ed., ano 46, nº 8, 02 mai. 2012.

CRUZ, Patrick. Em vez de melhorar... A legislação trabalhista só piora. Eis uma área em que o Brasil, em contraste com o avanço na sua economia, anda para trás – o cipoal de 2400 regras sobre o trabalho não para de crescer. **Exame**, São Paulo, 1008. ed., ano 46, nº 1, 25 jan. 2012.

\_\_\_\_\_. Quanto mais eles têm... Mais eles querem. Ser funcionário público hoje dá prestígio e reajuste salarial acima da inflação – mas uma onda de greves mostra que sempre se pode pedir um pouco mais. **Exame**, São Paulo, 1021. ed., ano 46, nº 15, 08 ago. 2012.

\_\_\_\_\_; MAIA JÚNIOR, Humberto. Preso aos anos 40: A legislação trabalhista do país nasceu há 69 anos, em um país rural e analfabeto. O Brasil do século 21 não cabe mais nela. **Exame**, São Paulo, 1028. ed., ano 46, nº 22, 14 nov. 2012.

LEAL, Ana Luiza. Frigoríficos na mira: Funcionários que trabalham 8 horas em pé, exposição excessiva ao frio e restrições até para ir ao banheiro. O Ministério Público do Trabalho coloca o setor de carnes entre os piores para trabalhar no Brasil. **Exame**, São Paulo, 1025. ed., ano 46, nº 19, 28 set. 2012.

SALOMÃO, Alexa. Enfim, uma boa notícia: As leis arcaicas impedem que milhões de brasileiros – principalmente jovens – ocupem postos de trabalho formais. Nada mudou ainda. Mas há sinais de que o governo prepara novidades na área. **Exame**, São Paulo, 1012. ed., ano 46, nº 5, 21 mar. 2012.